Social Report

社会活動報告

NPO法人と連携した棚田・里山の保全活動

人権の尊重

日立では従業員をはじめ、コミュニティ、サプライチェーンなどを含むステークホルダーの人権を尊重することはグローバルで事業を行う上で不可欠であり、すべての企業に期待されるものと考えています。2013年度には「日立グループ人権方針」を策定、従業員への教育や人権デュー・ディリジェンスの実施に向けた準備など、さまざまな取り組みを行っています。

人権への取り組み

日立は、2010年度に制定した「日立グループ行動規範」を補完するものとして、2013年5月に「日立グループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典[*1]および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された人権を最低限のものと理解し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則[*2]」に基づく人権デュー・ディリジェンス[*3]や従業員への適切な教育の実施、日立が事業活動を行う国や地域の法令の遵守、さらには国際的に認められた人権と各国の国内法の間に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していくことを明確に定めています。また人権方針の策定に続いて、人権デュー・ディリジェンスの実施へ向けて2013年度より準備を進めています。
日立は本方針に基づき、グループ従業員をはじめ、日立全体の事業活動や製品・サービスを通じて関係するすべての人の人権の尊重をめざしていきます。

*1 国際人権章典：国連総会で採択された世界人権宣言と国際人権規約の総称
*2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」：ジョン・ラギー国連事務総長特別代表（当時）による「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する報告書」
*3 人権デュー・ディリジェンス：事業上の人権への影響を特定して評価、対応し、負の影響に対して防止・軽減、救済の措置を講じて、その効果を継続的に検証・開示すること

WEB 日立グループ行動規範
http://www.hitachi.co.jp/about/corporate/conduct/index.html

WEB 日立グループ人権方針（PDF形式、146Kバイト）
http://www.hitachi.co.jp/csr/renew/pdf/human_rights_policy.pdf

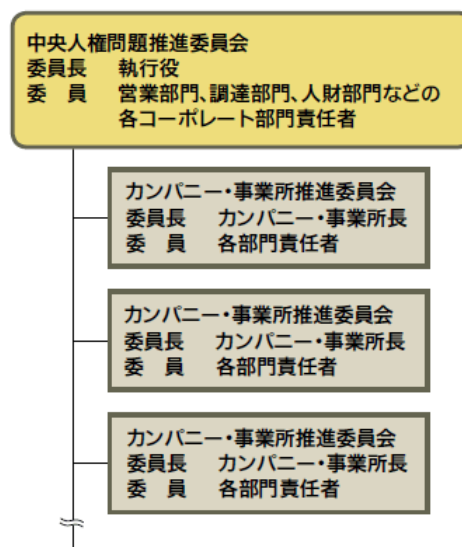
推進体制

日立製作所では、1981年度に人事担当部門役員を委員長として、営業部門、調達部門、人財部門、CSR部門など各コーポレート部門の責任者が企業活動がステークホルダーの人権に与える影響を把握し、人権侵害を未然に防止する仕組みや施策を審議する「中央人権問題推進委員会」を設立しました。審議の内容は、各社内カンパニー・事業所長を委員長とする「カンパニー・事業所推進委員会」を通じて全従業員に伝達し、人権侵害の防止に努めています。
また「中央人権問題推進委員会」が審議・決定した方針に基づき、日立全体の人権意識の向上を図っています。各部門ごとに人権推進リーダーを養成するほか、各事業所単位で、定期的に集合研修や講演会、映像による啓発活動を行っています。日立全体の活動としてグローバルな視点を取り込むために、世界6拠点[*1]のCSRメンバーの意見や地域別の課題を集約し、人権意識を啓発する教材の開発やデュー・ディリジェンスの検討に取り組んでいます。

日立製作所 人権尊重の推進体制

中央人権問題推進委員会
委員長　執行役
委　員　営業部門、調達部門、人財部門などの各コーポレート部門責任者

- **カンパニー・事業所推進委員会**
  委員長　カンパニー・事業所長
  委　員　各部門責任者
- **カンパニー・事業所推進委員会**
  委員長　カンパニー・事業所長
  委　員　各部門責任者
- **カンパニー・事業所推進委員会**
  委員長　カンパニー・事業所長
  委　員　各部門責任者

*1　世界6拠点：米州、欧州、日本、中国、インド、東南アジア

実績と課題

「ビジネスと人権」eラーニングの実施

日立では、2013年6月より「ビジネスと人権」をテーマにeラーニングを日本語・英語・中国語で実施し、2014年3月までに約16万人のグループ従業員が受講しました。このeラーニングは、2013年5月に策定した「日立グループ人権方針」に基づいた教材で、従業員に日立の人権尊重の方針を理解し行動してもらうことを目的としたものです。人権に関するeラーニングとして、初めてグローバル共通の内容で実施しました。
人権とは何か、企業はなぜ人権を尊重しなければならないのか、日々の業務の中でどのように行動していくべきかを従業員に学習してもらうため、人権の定義と国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を含む国際基準、企業の人権問題と企業活動における人権リスク、人権リスクへの対応例、日立の今後の取り組みなど、人権問題全般にわたってeラーニングを行いました。

執行役員の人権研修

役員研修の様子

日立製作所では、2013年7月にグローバルビジネスにおける人権をテーマとする役員研修を実施し、社長以下執行役29人が参加しました。グループを挙げて従業員に人権意識を浸透させ、人権デュー・ディリジェンスを展開するためには、経営層の理解とリーダーシップが欠かせないとの認識から、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の執筆にかかわったメンバーで構成される米国のNPO団体Shiftのメンバーを講師に招き、グローバルビジネスの中で、バリューチェーン全体にかかわる人権リスクとその防止・軽減または救済措置を具体的な事例に基づいて学びました。

人権デュー・ディリジェンス パイロットプログラム

2013年9月から2014年3月にかけて、グループ内で人権デュー・ディリジェンスのパイロットプログラムを実施しました。これは「日立グループ人権方針」に基づいて、人権尊重の取り組みをグループ内で継続的に実施するために人権デュー・ディリジェンスの仕組みを開発することを目的としています。

このプログラムでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が推奨する人権デュー･ディリジェンスの4要素「インパクトの評価」「結果の取りまとめと実行」「追跡検証」「コミュニケーション」に沿って、NPO団体Shiftとともに人権リスクの洗い出しと対応策を検討しました。さらにワークショップや社内外のステークホルダーへのインタビューなどを通じて、ある事業体のバリューチェーンにおける人権リスクの洗い出しを行い、またNPO団体BSRとともに特定地域におけるリスク・マッピングなどを行いました。

2014年度は、この結果を踏まえて、グループ内で人権デュー･ディリジェンスを実施するためのガイダンス文書を作成する予定です。

サプライチェーンマネジメント

ビジネスを展開する地域の拡大とともにサプライチェーンもグローバルに広がっていきます。日立では事業の共同運営者である調達取引先とCSRに対する考え方などを共有するために、グローバルな調達活動において人権や労働に関する基本権利を尊重し、ガイドラインの共有や積極的なコミュニケーションを図っていきます。

CSRサプライチェーンマネジメントの推進体制

日立はビジネスがますますグローバルに進展するなか、サプライチェーンにおける調達リスクが経営問題につながる可能性が大きいため、できる限り事前に当該リスクを把握し、軽減するよう努めています。そのため日立製作所では、2011年度に「CSR・グリーン調達センタ」を本社に設置したほか、社内カンパニーおよび主要グループ会社のCSR・グリーン調達委員からなる「日立グループCSR・グリーン調達委員会」を組織し、日立全体にCSRサプライチェーンマネジメントおよびグリーン調達の方針と施策の徹底を図っています。

調達方針の共有

日立製作所では、調達基本方針として「購買取引行動指針」を定め、サプライチェーンにおけるグローバルな課題をグループ各社と共有しながら調達活動を行っています。グループ各社もこの指針に則って活動しています。本指針は、国連グローバル・コンパクトの原則に則り、雇用と職業における差別の撤廃、児童労働・強制労働の排除も遵守項目としています。

日立製作所購買取引行動指針

本指針は、当社業務運営に必要な材料・製品・サービス・情報を外部より調達するにあたり、当社の役員及び従業員が遵守すべき行動の基準を示すものである。

1. 購買取引においては「日立製作所企業行動基準」をすべての行動の基本とする。

2. 購買取引先と良きパートナーシップを築き、長期的観点より相互理解と信頼関係の維持向上に努める。
（1）すべての購買取引先に公平に対応し、特定の取引先を有利に、あるいは不利に扱ってはならない。
（2）購買取引先との公正な取引関係を尊重し、正常な商慣習に照らして不当な行為により、取引先に不利益を課してはならない。
（3）購買取引において知り得た購買取引先の営業秘密は厳格に管理し、機密の保持に努める。

3. 広く世界に目を向け、最適な購買取引先を開拓し、競争の維持に努める。
（1）新規に取引を希望する企業等の申入れに対しては誠実に対応し、進んで取引品目等に関する情報を開示する。
（2）継続する購買取引においては、購買取引先の適格性を定期的に見直し、他の取引先より有利な取引の可能性について検討する。

4. 購買取引先の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格、および取引先の経営の安定性・技術開発力等に加え、公正で透明性の高い情報開示、法令および社会的規範の遵守、人権の尊重、雇用と職業に関する不当な差別の撤廃、児童労働や強制労働の排除、環境保全活動、社会貢献活動、働き易い職場作り、ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有等の社会的責任を果たしているかを十分に評価した上で、所定の適正な手続きに準拠して行なう。
（1）明らかに購入する意思のない見積り要請は行なわない。
（2）社内手続きにおいて、購入仕様、契約条件、および受領（検査）を決定する権限と責任は、それぞれ要求元部門・購買部門・検査部門に属する。
（3）購買取引先との契約は、購買部門が当社を代表して行なう。

5. 購買取引に関して、購買取引先から個人的給付を受けてはならない。

2009年改定

WEB 日立製作所購買取引行動指針（PDFファイル）
http://www.hitachi.co.jp/procurement/statement/policy/__icsFiles/afieldfile/2010/08/30/koubai.pdf

CSR推進ガイドブックの配布

事業の共同運営者である調達取引先に、日立のCSRサプライチェーンマネジメントに対する考え方を理解してもらうために、JEITA*1版「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」をベースとした「日立サプライチェーンCSR推進ガイドブック」（2009年度改定）を社内カンパニーおよびグループ各社の調達取引先約2万3,000社に配布し、周知徹底を図っています。

*1 JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会（Japan Electronics and Information Technology Industries Association）の略称で、エレクトロニクス技術や電子機器、ITに関する業界団体

WEB CSR・グリーン調達への取り組み
http://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/index.html

CSR調達の取り組み

グローバルパートナーシップ

調達取引先とのパートナーシップに基づくバリューチェーンの競争力強化は「日立グループ・ビジョン」を支えている取り組みの一つです。グローバルでのビジネス拡大という事業方針に対応するためには、地産地消の拡大を前提とした調達拡大が求められます。
日立では2011年度に世界4地域（中国・アジア・欧州・米州）それぞれに現地での調達活動を統括する「地域調達責任者」を設置しました。2012年度までには、それまで15カ所に設置されていた日本国外の調達拠点を25カ所に拡大しました。また「中国・アジア調達本部」を2012年度に設置、2013年度にはグローバルサプライヤデータベースを構築するなど、新興国とその地域での調達取引先の開拓を推進するとともに、サプライチェーンがグローバルに拡大するなかで懸念されるCSRのリスク対応を強化しています。

グリーン調達

日立ではグリーン調達*1に取り組み、環境に配慮したモノづくりの考え方を調達取引先と共有しています。

*1 グリーン調達：環境保全に取り組む調達取引先から、環境負荷が低減された部品や材料を調達する仕組み

「グリーン調達ガイドライン」改訂（化学物質規制対応）

地球環境に配慮した部品・製品の調達に関する基本的な考え方や、調達取引先への要望事項を、他社に先駆けて1998年度に「グリーン調達ガイドライン」にまとめ、調達取引先とともにグリーン調達を推進しています。「グリーン調達ガイドライン」では、調達取引先の環境保全活動に関する事項（環境経営体制の確立、認証規格の取得推奨など）や、日立への納入品についての環境負荷低減に関する事項（省資源、省エネ、リサイクル、製品含有化学物質の適正管理、適切な情報提供など）を遵守するよう要請しています。

2013年度は昨今の製品含有化学物質に対する各種規制、特に欧州のEU域内の化学物質管理を規定するREACH規則で指定された制限物質、認可物質、SVHC（高懸念物質）への対応を主眼とした管理対象物質の区分の見直し（（1）禁止物質への変更 （2）管理物質の細分化（3）業界団体リストの採用）を行い、従来のグリーン調達ガイドラインをバージョン7.0として改訂し、社内カンパニーとグループ各社を通じて調達取引先に配布、周知徹底を図りました。化学物質に関する規制は世界的に強化される傾向にあります。日立では、インターネットを活用したグリーン調達システム（A Gree' Net）を構築し、製品に含まれる化学物質の情報など、環境に関する情報を調達取引先から随時入手し、適切な管理を実施しています。当システムでは、アーティクルマネジメント推進協議会[*1]（JAMP）が公表している報告様式（MSDSplus[*2]/AIS[*3]）を調達取引先に推奨し、情報伝達の円滑化・省力化に努めています。

*1 アーティクルマネジメント推進協議会：JAMP（Joint Article Management Promotion-consortium）。「アーティクル（部品や成形品などの別称）が含有する化学物質などの情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するための具体的な仕組みを作り普及させることが、日本の産業競争力の向上には不可欠である」という認識、理念に賛同する17の企業が2006年9月に結成した業界横断活動を推進する団体

*2 MSDSplus：川上企業（化学メーカー）が川中企業（成形品メーカーなど）向けに作成する含有化学物質情報様式

*3 AIS：MSDSplusの情報をもとに川中企業が川下企業（組立メーカーなど）のために作成する含有化学物質情報様式

WEB アーティクルマネジメント推進協議会
http://www.jamp-info.com

グリーン調達の推進

日立では、グループ各社で共通して事務用品を購入できるインターネットシステム（e-sorcing Mall）を運用し、環境に配慮した事務用品の購入比率であるグリーン購入比率の拡大を図っています。具体的には同システムで購入できるグリーン対象品目数を増やすとともに、画面上に対象品目であることを明示してその購入を促しています。2013年度の購入比率は90%に達しています。

WEB グリーン調達ガイドライン（PDF形式）
http://www.hitachi.co.jp/environment/library/pdf/green.pdf

紛争鉱物への対応

日立では、2013年9月に「日立グループの紛争鉱物調達方針」を策定、これに基づいて作成した「サプライヤ皆様へのお願い」をWebサイトに掲載、取り組み姿勢を明確に表明しました。

日立グループの紛争鉱物調達方針

日立グループは、コンゴ民主共和国（DRC）および周辺諸国で人権侵害行為を行う武装勢力への直接的、あるいは間接的な資金源となっている紛争鉱物（タンタル、タングステン、スズ、金）の調達リスクを軽減するため責任ある調達活動に取り組みます。また日立グループ調達部門は紛争鉱物を使用した材料、部品の調達を回避するサステナブルなサプライチェーンの確立に取り組みます。なおDRCおよび周辺諸国から産出された鉱物すべての調達を禁止するものではなく、同地域での紛争などに関わることのない、法に基づいて取り引きされた鉱物の調達は継続していく方針です。

サプライヤ皆様へのお願い

日立グループは従来にも増してサプライチェーンの透明性を向上させ、責任ある材料、部品の調達を実践して行くことが重要なことだと考えています。 サプライヤの皆様にも日立グループの紛争鉱物の調達方針にご賛同頂き、コンフリクトフリー（紛争に関わらない）鉱物の調達を目指す取り組みにご協力を頂けます様、宜しくお願い致します。またドッド・フランク法[*1]及びOECD多国籍企業ガイドライン[*2]に従い、最終製品に武装集団を利する紛争鉱物が含まれていないかを確認するためのサプライチェーン全体をカバーする合理的な原産地調査及びデューデリジェンス（当該調査内容に対する適格性の評価手続き）が企業に要請されております。これを受け、日立グループではEICC-GeSI[*3]が開発したツールを利用し、業界団体で連携したサプライチェーンの調査を実施して参りますので、サプライヤの皆様におかれましても、ご協力を宜しくお願い致します。なお現在、サプライチェーンから紛争鉱物を排除するためのより改善されたプロセスが導入されつつありますので、そのようなプログラムが開発、証明、確立された場合（たとえばEICC-GeSIが現在進めているCFS*4適合製錬業者リストの拡充など）には、そのプログラムの遵守をサプライヤの皆様にお願いする予定です。日立グループは、安定したコンフリクトフリーのサプライチェーンの構築方法を開発するための業界団体の取り組みに今後も協力して参ります。

*1 ドッド・フランク法：ドッド＝フランク・ウォール街改革・消費者保護法。米国の連邦法律で、2010年7月21日にバラク・オバマ大統領により署名され成立
*2 OECD多国籍企業ガイドライン：経済協力開発機構（OECD）加盟国およびこれを支持する諸国において事業を行う多国籍企業、またはOECD加盟国および指針を支持する諸国出自の多国籍企業に対する政府の勧告
*3 EICC-GeSI：情報およびコミュニケーションテクノロジー（ICT）業界のメンバーからなる非営利組織
*4 CFS：Conflict-Free Smelter（紛争鉱物フリーの精錬業者）の略称

WEB サプライヤ皆様へのお願い（PDF形式）
http://www.hitachi.co.jp/procurement/csr/__icsFiles/afieldfile/2013/09/03/CM_PP_RE_J.pdf

CSRモニタリング（自己点検）

日立のCSRサプライチェーンマネジメントに対する考え方が、どの程度浸透しているかを確認するため、2007年度よりJEITA版の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」および「チェックシート」を用いて主要調達取引先にCSRモニタリング（自己点検）を依頼し、その結果を回収、分析を実施、必要に応じて是正措置を講じています。2011年度からは対象を中国・アジア地区の調達取引先にも拡大、2013年度は日本国内調達取引先55社、日本国外45社、合計100社に対してCSRモニタリング（自己点検）を依頼しました。

調達取引先のCSRモニタリング（自己点検）回収状況

年度	国内調達取引先	海外調達取引先	合計
2007	100	0	100
2009	132	0	132
2011	0	102	102
2012	57	41	98
2013	55	45	100
合計	344	188	532

CSR監査の実施

日立では2012年7月より、CSRモニタリング（自己点検）結果を提出した調達取引先の中から、中国・アジア地区の調達取引先を抽出し、現地を訪問してCSR監査を実施しています。2013年度は、中国の調達取引先11社、マレーシアの調達取引先2社、フィリピン、ベトナム、韓国の調達取引先各1社、合計16社に対して監査を実施しました。実施にあたっては、CSR監査の経験が豊富なJACO（日本認証機関）/DNV[*1]の支援を受けています。監査では米国のCSR評価機関である「ソーシャル・アカウンタビリティ」の就労環境評価の国際規格「SA8000」を保持し、かつEICC公認の監査員により「労働・人権」「安全衛生」「環境」「倫理」を中心に調達取引先を点検しています。なお、2013年度は監査の結果、当該16社には重大な違反事項は認められませんでしたが、細かな部分において是正が必要な事項も散見されたため、各社と協議を重ねながら、是正を完了させる予定です。今後も中国・アジア地区を中心に計画的に監査を継続していく予定です。

*1 JACO（日本認証機関）/DNV：JACO（株式会社日本環境認証機構）は各種審査サービスを展開する認証機関。海外対応においてはDNV社（デット・ノルスケ・ベリタス社は140年にわたってリスクマネジメントに携わってきた先駆的企業として知られ、認証サービスなどを提供する第三者認証機関）と合同審査スキームを開発、提供している

調達BCP策定の取り組み

日立の事業は社会インフラに深くかかわっているため、事業の共同運営者である調達取引先が大規模地震などの自然災害の発生によって被災した場合、日立や調達取引先の事業活動だけではなく、社会に大きなインパクトを与える可能性があります。日本国内の社内カンパニーと主要グループ会社の調達部門では、それらのインパクトを最小限にとどめるため、調達BCP（（1）徹底した標準化と汎用品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化 （2）マルチサプライヤ化の推進 （3）製造拠点の複数分散化 （4）戦略在庫の予算化 （5）代替品の検討など）を策定、整備しました。また策定した調達BCPが機能するかどうかを確認するため、デスクトップエクササイズ（震災被害を想定し、グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習）も実施して、さらなる改善を進めました。2014年度は本施策を日本国内外のグループ各社にも展開して調達BCPの強化を図り、グローバルに事業を展開する日立の事業継続に貢献していきます。

ダイバーシティマネジメント

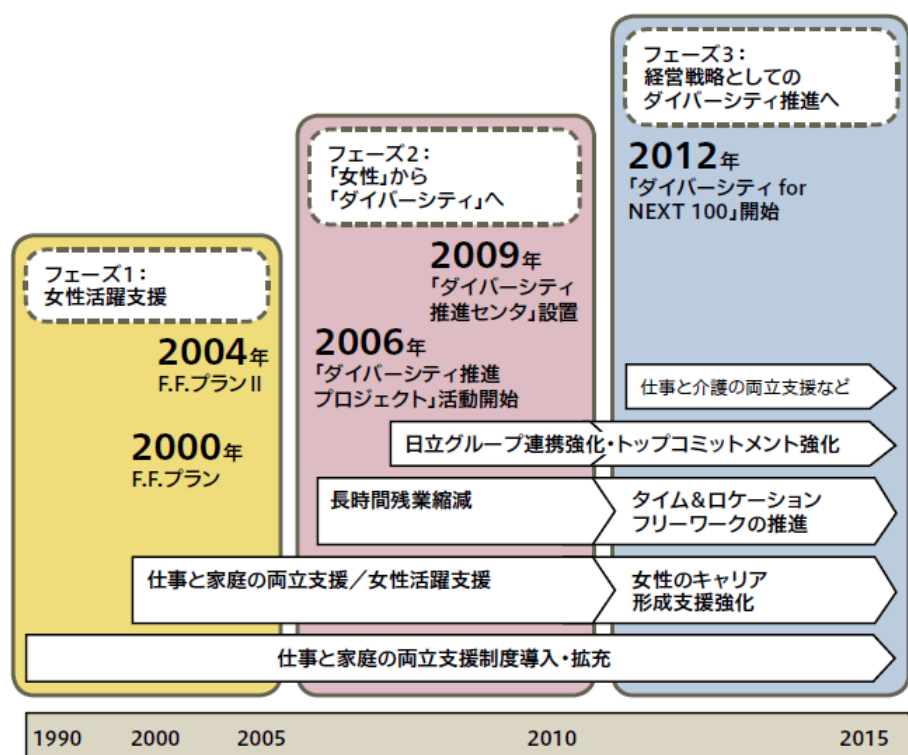
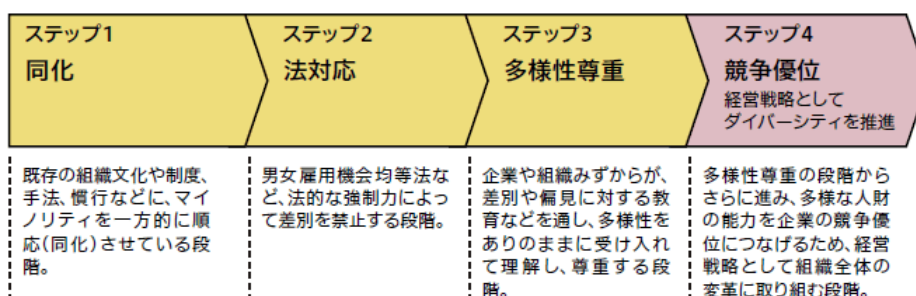
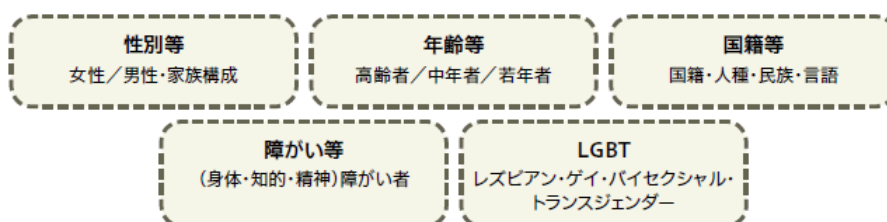
ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンです。性別・国籍・職歴・年齢・性格・価値観など、外面あるいは内面の違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重していくことが日立のダイバーシティマネジメントです。多様な力を結集し、グローバル市場の多様なお客様のニーズに応えていきます。

ダイバーシティマネジメントの取り組み

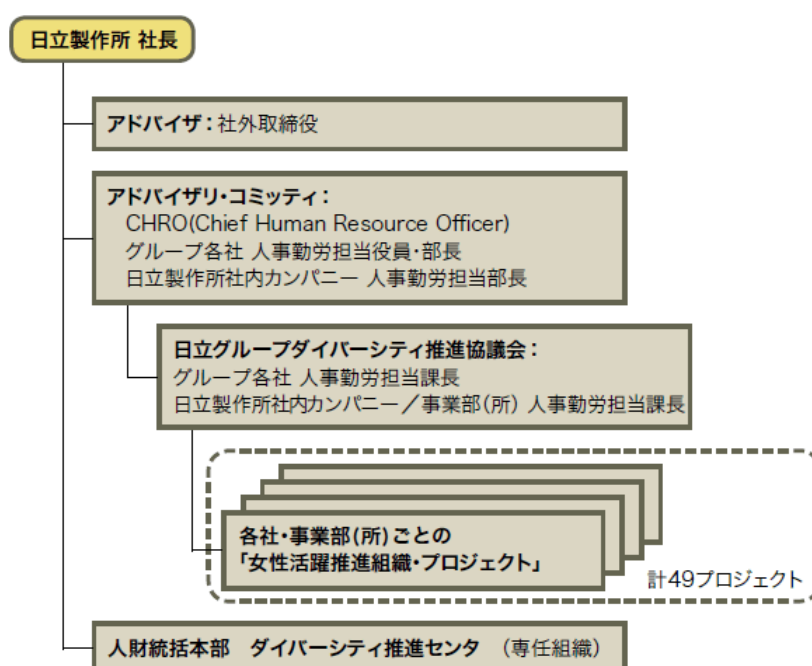
日立では1990年度以降、仕事と育児・介護との両立支援制度を整備するなど、社会の動きに先駆けて、女性をはじめとする多様な人財の活躍支援に取り組んできました。
現在は、フェーズ3「経営戦略としてのダイバーシティ推進へ」の段階に入っており、日立全体で経営戦略としてダイバーシティを推進しています。具体的には、女性をはじめとする多様な人財が、経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりの推進に取り組んでいます。

ダイバーシティマネジメントの推進

日立は「ダイバーシティ for NEXT 100」と銘打ち、経営戦略としてダイバーシティマネジメントを推進しています。
日立がダイバーシティマネジメントを推進する狙いは、グローバル市場において競争力を高め、ステークホルダーやお客様のニーズの多様化に対応できる人財を育成し、組織を構築することにあります。日立の事業領域、技術領域、担当地域、お客様の業種範囲はとても幅広く、ダイバーシティの宝庫といえます。日立の誇るこの多様性を最大限に生かし、優秀な人財が最大限のパフォーマンスを発揮することによって、組織力の強化、シナジーの創出を図り、企業の生産性向上、事業拡大につなげていきたいと考えています。

ダイバーシティマネジメント推進ロードマップ

ダイバーシティマネジメントレベルの深化と人財多様性の広がり

推進体制

2006年度に発足した社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を前身として、2009年度に「ダイバーシティ推進センタ」を設置しました。現在は日立製作所人財統括本部の直轄組織として、活動を推進しています。
また、日立全体のダイバーシティ推進を加速するため、主要グループ会社22社と共同で「アドバイザリ・コミッティ」「日立グループダイバーシティ推進協議会」を設置しています。
「アドバイザリ・コミッティ」ではダイバーシティマネジメントに関する経営方針の徹底、「日立グループダイバーシティ推進協議会」では具体的な活動に関する意見交換やベストプラクティスの共有などを主な目的として、それぞれ半年に1度開催しています。併せて、グループ各社・各事業所でも「女性活躍推進組織・プロジェクト」を設置し、各職場の課題に応じた取り組みを強化しています。
なお、労働組合ともダイバーシティの推進について定期的に意見交換を行っています。

日立グループのダイバーシティ推進体制

女性のキャリア促進

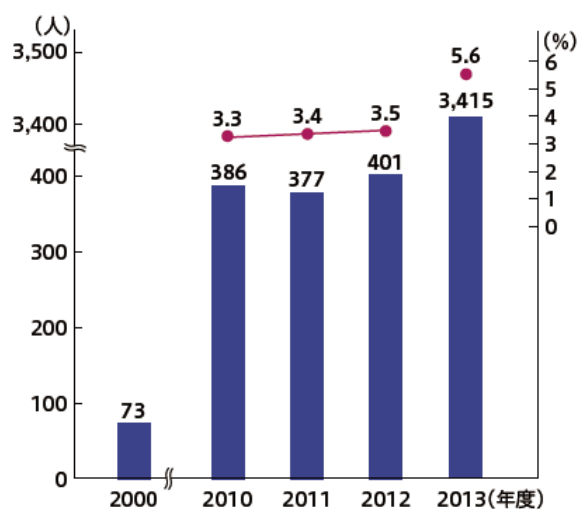
日立製作所では、より多くの女性従業員が指導的立場に就いたり、経営の意思決定に参画できるよう、二つの数値目標(KPI)を策定し、2013年度に社外に公表しました。これは日立が今まで以上に女性人財の活用を推進し、ダイバーシティマネジメントの強化を図るという社内外へのコミットメントです。
従来の施策を強化するとともに、新たに取り組みの進捗度や課題を事業部門ごとに「見える化」する「日立グループ女性活用度調査」の導入や、事業部門ごとの数値目標の設定などにより経営層のコミットメントを強化し、部長相当職以上の女性従業員を対象とする「日立グループ女性リーダーミーティング」などを通じて女性自身の意欲や士気を高め、より多くの女性人財が経営や事業をマネジメントする立場で最大限に力を発揮できる環境づくりを推進していきます。

日立製作所の目標(KPI)

2015年度までに女性社員を役員に登用する
2020年度までに日本国内の女性管理職を1,000人とする(2012年度比2.5倍)

WEB 女性人財の活用促進に向けた日立の取り組みと目標について
http://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2013/05/0520a.html

主要指標

女性管理職数と比率の推移(日立製作所)

※ 2013年度より、人数・比率ともに日本国外の従業員を含む

ワーク・ライフ・マネジメントの推進

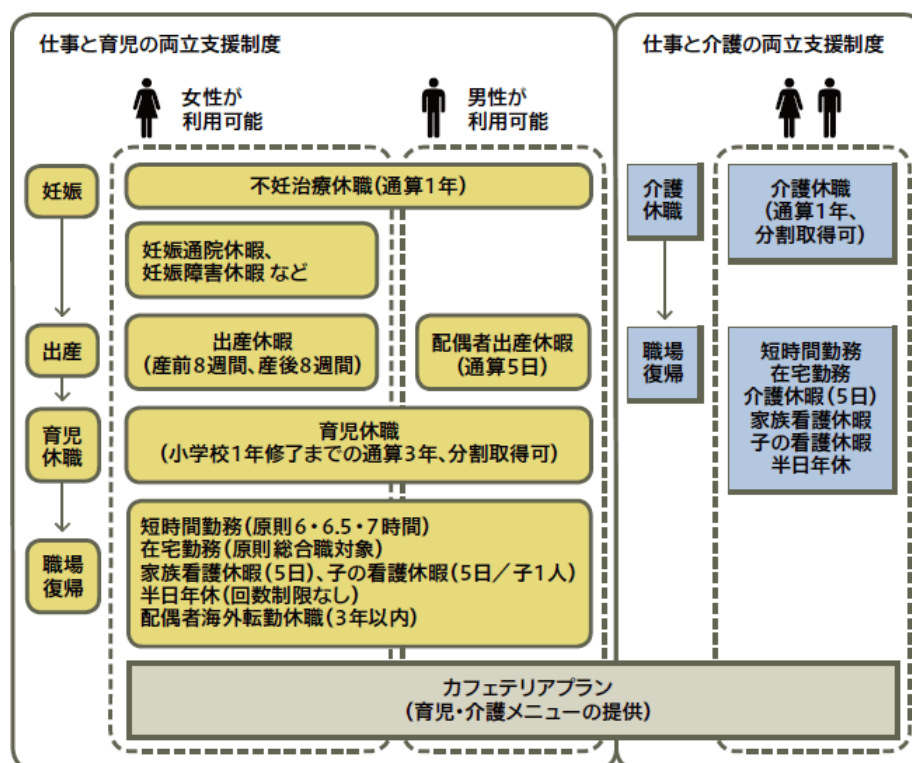
ダイバーシティマネジメントのねらいは、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、組織力の強化やシナジーの創出につなげていくことで、生産性の向上や事業の拡大を図っていくことにあります。その実現のためには、多様な人財が活躍できる環境を整備すること、すなわち、働き方の柔軟性、多様性を高め、働きやすい環境を整えていくことが必要です。

日立のワーク・ライフ・マネジメント

日立は、仕事とプライベート生活の調和を図るという「ワーク・ライフ・バランス」を進化させ、従業員一人ひとりが主体的に、仕事とプライベート生活双方のクオリティを高めていくこと=「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。従業員が「ワーク・ライフ・マネジメント」を実践することにより、仕事もプライベート生活の時間も充実させることができ、このようなプロとしての生き方や人間としての魅力が仕事にも必ず生きてくると考えています。

仕事と家庭の両立支援制度

1990年代以降、仕事と育児・介護との両立を支援する各種制度の導入・拡充を図り、働きやすい職場環境の整備に努めています。

仕事と育児・介護の両立支援制度（日立製作所の例）

※ そのほか、フレックス勤務制度、裁量労働制度も導入。また、カフェテリアプランは、従業員が自分の持ち点（カフェテリアポイント）に応じて必要な支援を必要な時に受けることができる選択型福利厚生プラン

企業内保育施設の設置

横浜市戸塚地区周辺に在勤、在住のグループ従業員を対象に「仕事と育児の両立」をサポートするために設置した事業所内託児施設「ゲン木くらぶ」が2013年4月に開園10周年を迎えました。開園当初は14人だった園児も約70人を数え、日本国内でも数少ない、大規模な事業所内託児施設に成長しました。「ゲン木くらぶ」は日立製作所労働組合ソフト支部が運営し、日立製作所、グループ各社、関連する各社の労働組合など多くの団体が連携してサポートしています。

また、日立化成（株）では、2006年度に「女性社員活躍プロジェクト」（2008年度より「ダイバーシティ推進プログラム」に名称変更）をスタートさせ、2007年度にはダイバーシティを推進する専任担当部署を設置するなど、より働きやすい職場づくりをめざしてさまざまな取り組みを行っています。その一つとして、事業所近隣に企業内保育所を設置し、従業員の仕事と育児の両立をサポートしています。充実した遊具と広い園庭を備え、月極め保育のほか、一時預かりにも柔軟に対応し、子どもをもつ従業員が広く活用できるよう工夫しています。

WLB-up!月間

2010年度より毎年11月に、グループ全社の運動として「WLB-up!月間」（Work Life Balance向上月間）を設け、「ワーク・ライフ・マネジメント」の啓発活動を実施しています。仕事と家庭生活双方のクオリティを高めるため、個々人のワーク・ライフ・マネジメント意識の向上、働き方の見直し、ワーク・ライフ・マネジメントを実践する上で必要な制度・ツールの理解促進を活動の目的としています。

この活動では、トップメッセージの発信や、各職場の部長以上による「働き方見直し宣言」、月間周知ポスターの掲示、週1回の全従業員宛メールマガジンの発信など、日立全体での取り組みに加え「WLB-up!ミーティング」の開催や働き方に関するアンケートの実施、年休見える化運動の実施など、各事業所独自の取り組みも積極的に行っています。

「WLB-up!月間」キャラクター

主な活動

人財部門担当役員による全国の女性総合職訪問

2013年度に、人財部門担当役員自ら全国の女性総合職を訪問し、ダイバーシティ推進や女性の活躍について会社の考えを直接伝えました。また、ワーク・ライフ・マネジメント推進、働き方の見直しなどについて女性総合職と熱心に議論を重ねています。
すでに北海道、茨城、神奈川、東京、愛知をまわっており、今後も各地へ赴き、女性総合職と直接意見交換をする予定です。

担当役員による職場訪問の様子

日立グループ女性活用度調査

2013年度上期に、日立製作所の社内カンパニーと主要グループ会社、合計30事業体を対象とした「日立グループ女性活用度調査」を実施しました。第三者機関の女性活用度調査のフレームワークを活用し、（1）管理職登用度　（2）ワーク・ライフ・バランス度　（3）男女均等度　（4）女性活用度の4指標についての状況を数値化しました。事業が多岐にわたるため、グループ内のランキングだけでなく、併せて同業他社との比較も実施しています。これにより、各社の進捗度や課題を「見える化」するとともに、その結果を踏まえ、各社がそれぞれ女性活用促進のための数値目標（KPI）を策定するなど、取り組みを加速しています。

日立グループ女性リーダーミーティング

このミーティングは、女性人財の戦力化について、女性従業員が自身の経験や問題意識に基づいて経営幹部に提言することを目的に2013年8月5日と9月27日の2日間にわたり開催され、日本国内のグループ各社の部長相当職以上の女性従業員113人が出席しました。
1日目は冒頭で、中西社長（当時）が「ダイバーシティ推進の意義と女性リーダーに期待すること」と題して、米国や英国で働いていたときの経験を交えながら講演しました。また、2日目では、川村会長（当時）および日立グループ初の女性執行役員である富永由加里が講演し、参加者との質疑応答も熱心に行われました。

日立グループ女性リーダーミーティングの様子

参加者は「女性従業員自身の意欲喚起と職場の意識改革」や「働き方の見直し（ワーク・ライフ・マネジメント推進）」などといったテーマでグループディスカッションを行い、グループごとにまとめた提案を御手洗執行役常務（当時）に提出しました。御手洗常務は、各グループの発表に対して質問したりコメントするとともに、提言の具現化に向けて検討することを約束しました。

日立グループ産休前・復職支援セミナー

仕事と育児を両立させながら働く従業員の増加に伴い、2012年度より「産休前・復職支援セミナー」を実施しています。出産や育児によるキャリアの中断や、仕事と育児の両立に対する漠然とした不安などに対処するため、本人とその上長に本セミナーを受講してもらい、復職時の働き方や心構えを共有することによって、本人の復職後の活躍と、職場（上長）の支援を実現します。本セミナーは、半期に2〜3回、定期的に開催しています。

日立グループ産休前・復職支援セミナーの様子

ダイバーシティ・ワークショップ

ダイバーシティ・ワークショップは、World Caféの手法を用いて、事業部門のトップから若手までが一堂に会し、ダイバーシティ、ワーク・ライフ・マネジメントのあるべき姿について自由に意見交換をする日立独自のイベントです。ダイバーシティの推進やワーク・ライフ・マネジメントの実践は、職場全体で取り組んでいくことが重要であり、とりわけ重要なのが中核となる部課長クラスの意識改革です。管理職自身に、これまでのマネジメントを振り返り、部下が最大限の能力を発揮し、組織全体として高い成果を上げていくにはどうすればよいか、その方策を改めて考えてもらう場として有効に機能しており、2010年度下期から2012年度までに約570人の管理職が受講しています。また、管理職以外にも1,000人以上のグループ従業員が受講しており、参加者からは「上司や職場の仲間と、悩みや意見を共有できて有意義だった」などといった感想が数多く寄せられています。運用のためのマニュアルも整備し、2013年度からはグループ各社、各事業部門が自主的にワークショップを開催しています。

タイム＆ロケーションフリーワークの推進

多様な人財がより効率的に成果を出せるよう、時間や場所にとらわれずに柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整備しています。裁量労働制度やフレックスタイム制度、在宅勤務制度など各種制度の整備に加え、サテライトオフィスの設置や在宅勤務運用・申請の簡素化、スマートフォンなどのモバイルツールの配布、多様な働き方に関する情報発信（「タイム＆ロケーションフリーワーク」Webサイト（イントラネット）の開設）などの施策を講じています。

リケジョを中心とした女子学生に対するキャリアイベント

女子学生に「女性が働くということ」について、その楽しさや魅力を早い時期から知ってもらうため、中高生向けのキャリアイベントに積極的に参加しています。2013年度に東京大学で開催された「家族でナットク！理系最前線」シンポジウムでは、川村会長（当時）が中学生、高校生と両親に講演し、日本経済を活性化するためには女性の力が不可欠であること、理系女性として働くことの魅力について話すとともに、理系の女性従業員も演壇に立ち、仕事の面白さについて語りました。また、日立研究所や中央研究所への見学イベントも実施し、実際に研究内容に触れたり、先輩従業員との座談会などを通じて、多くの高校生に理系女性の仕事のやりがいについて知ってもらう活動を行っています。

ヨーロッパにおける多様でインクルーシブな職場づくり

欧州の日立グループにとって、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（受容力）の促進は共に重要な課題です。中でもジェンダーダイバーシティは今もなお優先順位の高い課題になっています。
この課題に取り組むため、2013年に在欧のグループ会社が協力し「ヨーロピアン・ウィメンズ・インタラクティブ・ネットワーク（WIN）」を立ち上げました。この取り組みは、アメリカの日立コンサルティングが運営するWINをヨーロッパに拡大したものです。WINの目的は、以下の通りです。

1. 日立を女性にとってより魅力的な職場にする
2. 社内のあらゆるレベルで女性に支援を施す
3. 女性から選ばれる雇用主として認められる

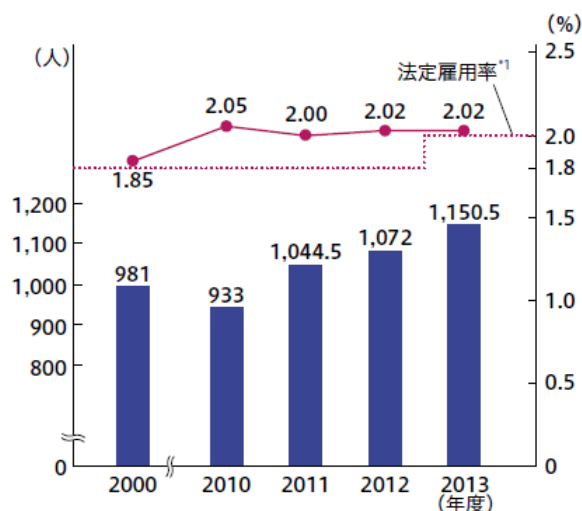
WINは、四半期ごとに行われる対話形式のウェビナー*1や毎年のサミットを通じてメンバーの参加を促しています。第1回サミットは2013年11月に開催されました。このイベントには、日立が企業として自信を持ち、前向きに考え、多文化組織の中で活動する上でダイバーシティがなぜ重要なのかをテーマに、グループ全体から50人以上が参加しました。2014年中にはメンバーへのサポートを強化するため、メンタリング制度*2を設ける計画です。
一方、インクルーシブな職場の形成のためには新しいeラーニング・コースを開発し、ヨーロッパ全土の従業員に公開しました。ダイバーシティをめぐるコンプライアンスの問題に加え、日立の文化を、あらゆる人びとに対してよりインクルーシブなものにすることに重点を置いています。管理職向けには、具体的な責任とインクルーシブなリーダーシップについて気づきを与える学習が含まれています。今後は、これらの取り組みをさらに取り入れ、ヨーロッパの日立を、より多様でインクルーシブな職場にする活動に組織のあらゆるレベルを引き込んでいきます。

*1 ウェビナー：Web（ウェブ）とSeminar（セミナー）を組み合わせた造語。インターネット上で行われる会議
*2 メンタリング制度：人財育成の手法の一つ。メンターと呼ばれる年長者が若年者と定期的・継続的に交流し、対話を通じて自発的な成長を支援する

障がい者雇用

日立製作所と日本国内のグループ会社は、これまで障がい者採用フェアや、各社が情報を共有するための勉強会の開催など、障がい者雇用促進に向けた積極的な活動をしてきました。その結果、2013年6月現在の障がい者雇用率は日立製作所単体で2.02%、日本の日立グループでは2012年の1.95%から2.03%となり、法定雇用率2.0%を上回りました。今後も引き続きグループ一体となって障がい者の雇用拡大に努めていきます。

主要指標

障がい者雇用者数と雇用率の推移（日立製作所）

*1　2012年度までは法定雇用率1.8%
※　各年度6月現在のデータ

日立グループの特例子会社

日立グループには特例子会社*1が5社あり、2013年6月現在、229人の障がい者が各親会社および関係会社の職場で郵便物の集配、清掃、庶務の補助などの業務を担当しているほか、食堂や喫茶室で働いています。

日立製作所の事業所内郵便室で作業する
日立ゆうあんどあいの従業員

*1　特例子会社：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる

日立グループの特例子会社（2013年6月現在）

特例子会社	親会社	障がい者数（人）	主な業務内容
日立ゆうあんどあい	日立製作所	97	清掃、郵便物の集配、シュレッダー作業、喫茶室勤務、庶務補助
ハロー	日立金属	43	機械加工、検査、アルミホイール研磨、郵便物の集配
日立ハイテクサポート	日立ハイテクノロジーズ	29	郵便物の集配、名刺作製、旅費精算、製本
ビルケアスタッフ	日立ビルシステム	55	文書電子化、事務補助、清掃、シュレッダー作業
UJKCソーシャル エンタープライズ	日立オートモティブ システムズステアリング	5	自動車部品組立

また、日立創業の地である茨城県の障がい者雇用創出のために、県内の事業所・グループ会社が協力して「茨城福祉工場*2」に約80人分の作業を委託するなどの地域貢献も行っています。

熱心に作業をする茨城福祉工場の従業員

*2 茨城福祉工場：作業能力はあるが、職場の設備、構造、通勤事情などのため、一般企業による雇用が困難な身体障がい者に職場を提供し、生活指導と健康管理を行って健全な社会生活が営めるよう、茨城県、社会福祉法人自立奉仕会、日立製作所の三者が協定し、1978年に設立した事業所

精神障がい者の雇用と理解促進

厚生労働省の「精神障がい者雇用促進モデル事業」への参画により培った雇用と職場への定着を図るノウハウを日本国内のグループ会社全体で共有してもらうために、イントラネットにサイトを立ち上げ、精神疾患に関する解説コーナーや、雇用事例の紹介コーナー、障がい者本人と家族、あるいは職場が抱える悩みに答える相談コーナーを開設するなど、コンテンツの充実を図ってきました。
2012年度には雇用と職場への定着について重点的に取り上げた人事担当者と受け入れ職場向けのガイドブックを作成し、日本国内のグループ全社に配布しました。また「日立グループ障がい者雇用勉強会」を開催し、精神障がい者の雇用に積極的に取り組むグループ会社の事例を発表するなど、日本の日立グループ全体による情報の共有化を進めてきました。その結果、日本の日立グループで働いている精神障がい者の数は2008年度の25人から、2013年6月現在、225人と飛躍的に増大しました。このような日立製作所とグループ会社の取り組みについては、厚生労働省労働局主催のセミナーや精神医学会学術大会などを通じて広く社会に発表しています。これからも精神障がい者雇用のモデルとなる事例を増やし、医療・福祉・行政の各機関と緊密な連携を図りながら、積極的に社会に発信していきたいと考えています。

WEB 精神障害者雇用促進モデル事業の実施について（厚生労働省）
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0501-5.html

社外からの評価

「なでしこ銘柄」に選定

2014年3月3日、2014年度「なでしこ銘柄」の発表があり、日立製作所が「なでしこ銘柄」に選ばれました。今回の選定は、経営や事業をマネジメントする立場で女性人財が最大限に力を発揮できる環境づくりを推進してきた取り組みが評価されたことによるものです。

「なでしこ銘柄」は、東証一部上場企業の中から、業種ごとに、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人財の活用を積極的に進めている企業を選定するもので、東京証券取引所と経済産業省の共同企画として2013年度から実施されています。具体的には、①女性のキャリア支援 ②仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコアリングを行い、各業種上位企業の中から財務面（ROE）の基準を満たした企業を選定しています。2回目となる2014年度は、日立製作所を含む26社が選ばれました。

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」

2013年3月22日、経済産業省が主催する「平成24年度 ダイバーシティ経営企業100選」の表彰式が開催され、日立製作所など43社が表彰されました。「ダイバーシティ経営企業100選」は外国人、高齢者、障がい者、女性など多様な人材を活用してイノベーション創出や生産性向上などの成果を上げている企業を選定・表彰する制度です。

日立のダイバーシティの取り組みについては、制度導入などにとどまらず、経営トップの強いコミットメントのもと、経営戦略として日立全体で推進していることが高く評価されました。今後も多様な人財が活躍するフィールドをつくり、多角的な視点を経営に取り入れることにより、グローバルに戦える競争力を獲得するため、日立全体でダイバーシティ経営をさらに進めていきます。

「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて従業員の子育てを支援する行動計画を策定し、その実績が認められた企業に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク（愛称：くるみん）が交付されます。

同法に基づき、日立製作所でも、従業員が仕事と家庭を両立させながら安心して働けるように「日立製作所行動計画」を策定して積極的に推進しており、2011年2月、その実績が認められ、同マークを交付されました。

WEB 厚生労働省「次世代育成支援対策推進法」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

WEB 日立製作所行動計画
http://www.hitachi.co.jp/csr/society/diversity/images/koudou.pdf

労働安全衛生

グローバル共通の安全衛生ポリシーの導入や日本国内のグループ会社の安全衛生管理状況を共有できるシステムを構築するなど、災害の発生防止に日立全体で取り組んでいます。実際に災害が発生した場合には、原因究明をはじめリスクアセスメントの見直しによる災害ポテンシャルの低減や、第三者による安全診断などを実施し、全社的な安全対策に取り組みます。

労働安全衛生の取り組み

日立では「安全と健康を守ることは全てに優先する」ことを基本理念とする「日立グループ安全衛生ポリシー」を全世界のグループ会社に展開し、グループ一丸となって災害のない安全・安心な職場づくりに努めています。

日立グループ安全衛生ポリシー

基本理念
安全と健康を守ることは全てに優先する

基本方針
日立グループは「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という創業以来の企業理念に基づき、全ての事業活動において『安全と健康を守ることは全てに優先する』との不変の基本理念の下、安全・健康な職場づくりに取り組んでいきます。

1. 安全衛生を経営の最重要課題の一つと位置付け、グループ一体となって常に一段高いレベルをめざした安全衛生活動に取り組んでいきます。
2. 関係法令並びに各社(所)の自主管理基準を遵守し、基本に忠実な安全衛生活動を実行していきます。
3. 一人ひとりが積極的に安全衛生活動に取り組み、全員一丸となって、快適な職場づくりと安全文化の醸成に努めます。
4. 関係会社等との連携強化に努め、事業活動に関わる全ての人の安全と健康の確保に取り組んでいきます。
5. 「安全・健康」を最優先とした基本理念に基づく全ての事業活動を通じて、安心・快適な社会の実現に貢献していきます。

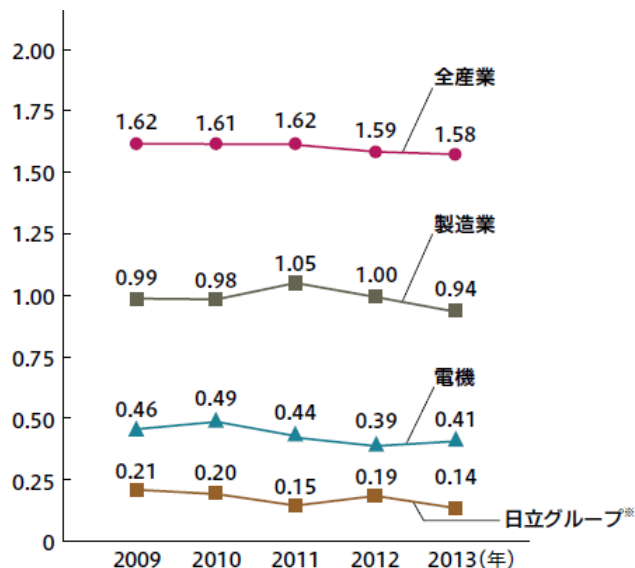
2013年11月改定

推進体制

日立製作所と日本国内のグループ会社では、各種安全衛生活動に取り組んでいます。しかしながら、従業員がけがをするなど、労働災害の発生を防ぎきれないケースもあり、発生した労働災害の事例を基に、安全衛生の管理水準向上を目的とするさまざまな改善施策を講じています。
その一つとして、重大な労働災害が発生した日本国内のグループ会社や事業所を重点安全管理会社·事業所に指定する「日立グループ重点安全管理指定制度」を、2011年度に導入しました。
指定された会社・事業所は、経営トップをリーダーにトップダウン、ボトムアップの両方向か

ら具体的な改善計画の策定・推進に取り組んでいます。事故原因の究明をはじめ、リスクアセスメントの見直しによる災害ポテンシャルの低減や、安全衛生について高い知見をもつ第三者による安全診断など、全社的な安全管理体制の再整備と重点的な安全対策に取り組んでいます。

主要指標

労働災害度数率の推移

※ 2011年までは日立グループ国内主要90社(日立製作所を含む)
※ 2012年は日立グループ国内175社(日立製作所を含む)
※ 2013年は日立グループ国内195社(日立製作所を含む)

安全衛生ポータルシステムと情報共有活動

日本国内のグループ会社共通の安全衛生管理システムとして、2012年度に「日立グループ安全衛生ポータルシステム」を構築し、安全衛生管理状況をグループ会社が共有できる環境整備を行いました。
すべての労働災害情報をこのシステムに個別に登録することにより、グループ会社で発生した災害事例の原因や対策をグループ会社が共有しています。また、災害の型別統計なども提供しており、類似災害の発生防止に努めています。
また、グループ会社の安全衛生担当者が参加する「日立グループ安全衛生研究発表会」を年1回開催しています。2013年11月に開催した第57回発表会には、約200人が参加し、活動事例報告や外部講師の特別講演などを通じて得た新たな知見を各事業所の安全衛生活動に役立てています。また、2014年1月に開催した「第13回日立グループ産業保健研究会」には、産業医や保健師など産業保健スタッフ約100人が参加し、専門的な研究成果の発表や各事業所における産業保健活動の質的向上と産業保健スタッフの人財育成についての情報共有を行いました。

日立グループ安全衛生表彰制度

無災害記録の更新、または安全衛生に関して外部機関の表彰を受けるなどした日本国内のグループ会社を対象とした「日立グループ安全衛生表彰制度」を導入しています。 日立製作所情報・通信システム社通信ネットワーク事業部（横浜市戸塚区）は、業種別休業無災害記録1億

5,050万6,325時間を達成（2014年3月31日現在）、約36年間、休業災害を発生させないことで、グループ会社の安全衛生を牽引しています。

「疲労・ストレス検診システム」

（株）日立システムズでは、メンタルヘルスの不調によって休職した従業員の復帰時訓練支援の一環として、疲労度の可視化による体調コントロールのツールとして「疲労・ストレス検診システム」の活用を開始しました。このシステムはもともと東日本大震災の被災地住民や自治体職員のメンタルヘルスケアを目的に、2012年度に大学との産学連携により開発したものです。自律神経測定器を用いて疲労やストレスを早期に発見できるクラウド型のシステムで、疲労の客観的な評価技術の研究成果が活用されています。

福利厚生

従業員の自助努力や自立を支援する福利施策として、独身寮や社宅、住宅手当といった住居支援策をはじめ、財形貯蓄や従業員持株制度、団体保険、見舞金制度といった各種施策に加え、2000年度から「カフェテリアプラン制度（選択型福利厚生プラン）」を導入しています。
「能力開発」「育児」「介護」「健康づくり」「寄付金」といった個々のライフスタイルやニーズに対応する利用メニューを会社が準備し、従業員は自分の持ち点（カフェテリアポイント）に応じて必要な支援を必要な時に受けることができます。
また、高齢期におけるライフスタイルの多様化や雇用形態の変化、法制度の改正に対処するため、退職金・年金制度を抜本的に見直し、グループ共通の制度基盤として確定拠出年金、確定給付年金を導入することによって、多様化している従業員のライフプラン・サポートに努めています。
確定拠出年金制度では、資産運用や投資に関する教育などを通じて、退職後の生活設計に従業員が主体的に取り組めるよう支援しています。また、確定給付年金制度では受給の選択肢を拡大し、従業員の多様なニーズに対応しています。

グローバルな人財育成

日立では人財マネジメント戦略に基づいて、グローバルに活躍できる人財の育成や人財データベースの構築に取り組んでいます。若手従業員が経験を積めるよう施策を講じるとともに、各職場においてもキャリア開発を行い、個人のパフォーマンスを向上させる施策を講じています。

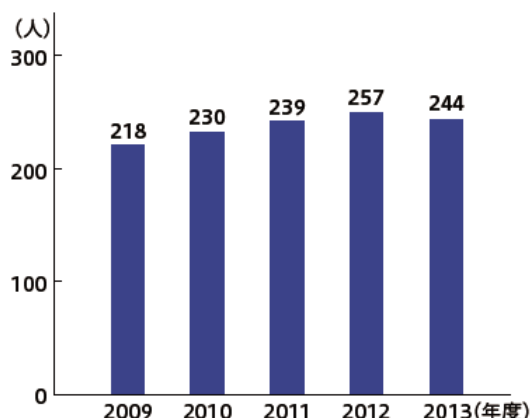
グローバル人財マネジメントの取り組み

日立は、「世界で戦い、勝てるグローバルメジャープレーヤー」をめざし、人財と組織のパフォーマンスを最大化するため、日立全体でグローバル人財マネジメント戦略を展開しています。
例えば、日本国外の工場作業員を除く日立の全グループ従業員を対象とする「グローバル人財データベース」を2013年度に構築しました。これにより「日本国内外のグループ全体の人財の可視化」や「人的リソース配分などのマクロ経営数値の把握」が可能になりました。また「グローバル・グレーディング」により、日本国内外のグループ会社の課長相当職以上の全職務について、各職務の価値を統一基準で評価し、グループ共通の格付けを行いました。
また、2013年度には事業の目標と個人の目標を連動させ、事業と個人双方の継続的な向上・成長につなげていくパフォーマンスマネジメントシステムを、日立製作所をはじめ海外を含めた一部のグループ会社に導入し、2014年度からは対象会社を拡大しています。また、グローバルでの事業拡大に伴う人員の拡充を支援するため、グローバル共通の採用システムを導入し、優秀な人財の確保、採用業務の効率化、コスト削減を図っていきます。

人財のグローバル化とグローバル要員の採用

グローバルで市場を開拓するために、日立は日本国内の人財のグローバル化を加速させてきました。具体的には（1）グローバル要員の採用　（2）若手従業員への海外経験の付与　（3）経営研修の全面改訂を3本の柱として推進しています。
また、ビジネスのグローバル化を踏まえて、適切な人財を確保する採用活動を推進しています。大学・高専卒業者は、原則として全員をグローバルな事業展開を牽引する「グローバル要員」として採用しています。グローバル要員については、語学力のみならず、生活環境や社会基盤が日本とは全く違う環境にあっても臆せず働く意志と覚悟をもってチャレンジすることが期待されています。
さらに多様な人財の採用も国内外で積極的に行っており、2014年度は国内外の大学を卒業した外国人を約70人、日本国外の大学を卒業した日本人留学生約10人を採用しました。

主要指標

外国人雇用者数の推移（日立製作所）

若手従業員への海外経験付与

日立では、将来グローバルなビジネス環境で活躍できる人財を計画的に育成・確保するために、各種育成施策を実施しています。特に若手従業員に対しては、現地の文化・生活を理解し対応できる人財へと育成するため、日本国外での業務・生活を体験するプログラムを実施しています。具体的には、異文化理解や語学研修のみならず、さまざまな地域での現地調査やインターンシップをはじめ、現地における社会課題を現地の人びとどとともに解決していく取り組みなど、80を超えるプログラムを用意し、2011年度から若手のグループ従業員を3年間で合計約3,000人派遣してきました。2014年度も引き続き、同施策を実施する予定です。

管理職研修のグローバル展開

グローバル人財マネジメント戦略の展開と連動させて、日立では人財育成プログラムをグローバルに推進しています。
アジア地域のリーダー育成を目的に2012年に開始した研修「Global Advanced Program for Leadership Development（GAP-L）」は、2013年、シンガポールで開催し、世界各国から23人が参加しました。また、経営者の候補育成を目的とした研修「Global Leadership Acceleration Program for Key Positions（GAP-K）」を2013年にインド・デリーなどで開催し、25人が受講しました。これらの研修の内容は、日立がめざすグローバルメジャープレーヤーへの変革に向け、顧客価値の創造を通じてグローバルでの事業拡大とそれを実現するリーダーシップをテーマとしており、特にGAP-Kでは、新興市場に実際に触れながらグローバルでの事業拡大の戦略について議論を行いました。
2014年には、GAP-Lを2回開催する計画であり、GAP-Kもインドでの開催に加えてブラジルでも開催する予定です。さらに、一般管理職や新任管理職を対象とする研修についても、2014年には世界同一内容のものを各地域で実施する予定です。今後も経営戦略実現に向けたグローバル人財マネジメント戦略の展開に合わせ、育成対象者のグローバル化を進めるとともに、事業戦略に継続して取り組みます。

グローバル従業員サーベイの実施

2013年9月、日立としては初のグローバル従業員サーベイとなる「Hitachi Insights（日立インサイト）」を実施しました。従業員エンゲージメント*1の状況を測ることを主眼としてグローバルで約18万人を対象に12カ国語で実施し、約15万人から回答を得ました。
全体では、13のカテゴリーのうち「会社への誇り」と「上司のマネジメント」のカテゴリーの評価が高く、これは持続的な成長を伴うグローバルメジャープレーヤーをめざしている日立という会社に誇りをもっていることを示したものと考えられます。一方で、低い評価結果となったカテゴリーは「リソースおよびサポート」で、人手や必要な情報やツールなどが必ずしも十分でないとの結果が出ました。
2014年度にかけては、日立の各組織において、自部門の結果や他部門あるいはグローバルメジャープレーヤーとの比較なども参考に、これまで以上にやりがいのある仕事、働きがいのある職場・組織づくりに向けた施策を検討・展開しています。

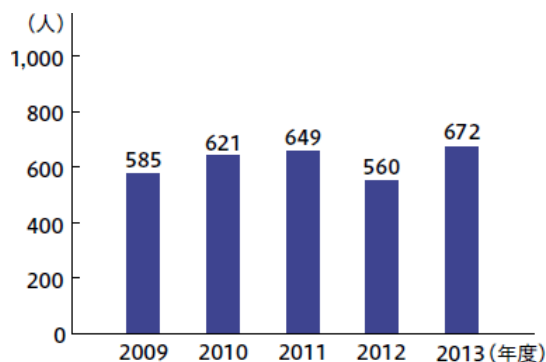
*1 従業員エンゲージメント：従業員が会社の戦略や施策を理解して、それぞれ仕事にやりがいを感じ、成果を出すために自律的に取り組むことができているか、取り組める状況にあるか、ということ

職場におけるキャリア開発

日立ではキャリア開発支援の施策の中でも特に実際の仕事を行う職場を、キャリア開発の中心と捉え「日々の仕事を通じての成長」を重視しています。その一環として、日立グローバルパフォーマンスマネジメント（GPM）で、本人と上司が短期的な業務目標に関して意思のすり合わせを行う「パフォーマンスプランニング」と、中長期的なキャリアプラン、育成、能力開発などについて相互理解を図る「キャリア面談」を通じて、個人の意思・意欲を仕事に組み込み、職場でのキャリア開発に取り組んでいます。GPMのサイクルを繰り返すことによって、個人のパフォーマンスを向上させ、やる気と創造性のさらなる発揮を実現します。また、このサイクルを積み重ねることによって、個人の成長と組織成果の拡大を図っています。

キャリア開発ワークショップ

職場におけるキャリア開発と連動させ、個人のキャリア開発を直接支援するプログラムとして「内的キャリア（働きがい・生きがい）の自己理解」を促す教育やワークショップを、若手従業員からベテラン層まで、各個人のキャリア発達およびライフステージに対応させて実施しています。その中心的なプログラムは、2002年度から全社的な施策として展開している「日立キャリア開発ワークショップ（H-CDW）」で、一定の業務経験を積み、職場の中核を担う中堅層の従業員を主な対象として実施しています。受講者はこのワークショップでの自己分析作業を通じて「内的キャリア」に重点を置きながら自己理解を深め、自分の進むべき方向性、キャリア・ゴール、キャリア・パスを考え、主体的にキャリア開発・能力開発に取り組んでいます。

キャリア開発ワークショップ参加者数の推移（日本国内の日立グループ）

今後の取り組み

現在、日立はグローバルメジャープレーヤーをめざしていく上で、個人と組織のパフォーマンス最大化という重要課題に対し、個の尊重、多様性の尊重をベースに、GPMを効果的に実施し、従業員の個性や志向を大切にした価値創造に取り組んでいます。その中で、今後のキャリア開発支援としては、個人と組織のコミュニケーションによる相互理解の深化や、従業員一人ひとりのより一層の主体的なキャリア開発を促進していくキャリア開発支援プログラムを積極的に展開し、多様な人財が生き生きと働ける仕組みづくりに努めていきます。

品質保証活動

日立では、常にお客様の視点に立って「モノづくり」を行い、日立全体で品質保証活動に取り組んでいます。その活動は製品の企画・開発から保守サービスに至るまですべてのプロセスにわたっています。また日本国内の技術者を対象とするトレーニングだけでなく、海外においても人財の育成を進めています。

品質保証活動の取り組み

日立は、お客様の視点に立って「モノづくり」に取り組む伝統を守り、製品の企画・開発から設計・製造・出荷・保守サービスに至るすべてのプロセスにおいて品質保証活動に取り組み、製品品質を向上させています。また、日立全体で品質保証活動に取り組み、特に「組織・管理」「技術」「人財」を中心とする活動を推進しています。「2015中期経営計画」では、「世界で戦い、勝てるグローバルメジャープレーヤー」として、市場でのリーディング・ポジションを確保する新しいステージに入ります。品質面では顧客視点、製品強化、プロセス強化への要求が高く、また厳しくなってきています。これらを踏まえ、2010年度から展開している「日立グループQF[*1]イノベーション運動」を2013年度から2015年度にかけて継続して展開し、徹底した製品安全、法令の遵守、人財の育成、品質向上に関する活動に取り組んでいます。また、2007年度より中国・アジアを中心とする国と地域での品質向上活動にも注力しています。

*1 QF：Quality First（品質第一）の略

「落穂拾い」

「落穂拾い」とは、常にお客様の立場に立ち、製品事故の根本原因の究明と未然の防止策を審議する制度です。製品事故を起こした技術上の原因究明のみならず、事故に至ったプロセス、組織、心理的影響について、深掘りし根本原因の究明と未然の防止策を品質保証の担当役員とともに、関連部署と連携して徹底的に議論しています。

徹底した製品安全の取り組み

企画、研究、設計、製造、品質保証、保守などに関する幅広い知識と技術を結集し、安全な製品とサービスを提供しています。製品の開発にあたっては、生命・身体・財産の安全を第一に考えて設計し、安全性を確認し、関連する事業所や研究所とも連携して幅広い見地からリスクアセスメントを行っています。

技術法令の遵守活動

お客様が安心して使用できる製品を提供するために、環境への配慮、安全使用に関する表示などを含めて、製品の安全性を確保するための各種法令（技術法令）の遵守活動を行っています。製品にかかわる各国の法規制および改正の動向、施行日などの情報を社内に周知するとともに（1）各製品に関連する法令の明確化（製品法令マップ）（2）製品遵法マネジメントシステム（ISO9001：2008年版に基づく法令遵守のためのマネジメントシステム）による遵法プロセスの継続的改善（3）遵法教育と意識向上、以上の3テーマを含む遵法ガイドラインを作成し、日立全体で共有しています。

品質・信頼性教育

グループ内の設計や品質保証などにかかわる部門を対象に「信頼性の基礎・応用」「製品安全」など、技術・技能レベルに応じた講座を開設しています。2011年度はグローバルの技術者（12万人以上）を対象に、日立の技術者倫理の観点から日立のモノづくりの心を再確認してもらうためにeラーニングを実施し、モノづくり力のさらなる強化に努めました。
さらに、2012年度から2013年度にかけて、過去の製品事故の分析結果から日立の技術者として認識すべき弱点を把握・理解し、日々の業務の中で弱点を克服し、モノづくりに対して留意し、理解、行動することを目的としたeラーニングを実施しました。
また各事業所でも、事業所内の「品質保証トレーニングセンタ」で、製造・品質保証・保全に関する各技術のスキルアップを図るなど、専門技術を習得してもらうために独自の教育を行っています。

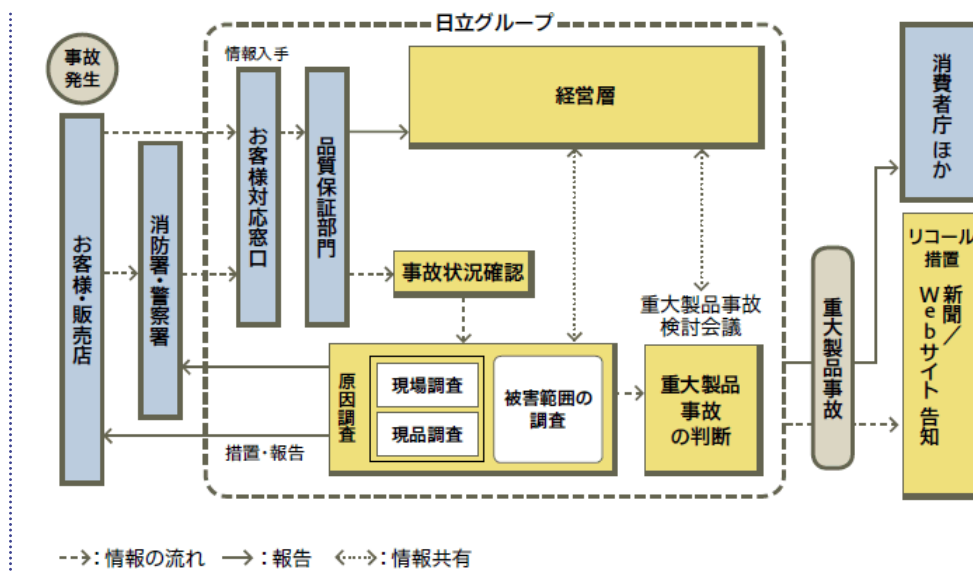
中国・アジア地域における体制強化

日立では、中国・アジア地域における現地生産の拡大に伴い、さらなる製品の品質向上をめざし、推進体制の強化や人財育成を行っています。例えば、中国・タイでは「品質保証責任者会議」を年1回開催し、品質に対する意識の向上や情報の共有化を図っています。
また、品質保証に携わる人をグローバルに育成するため、品質に対する意識の向上、検査技術の向上を目的に「品質信頼性講座」を中国（北京、上海、広州）とタイ（バンコク）で開講しています。従来の「基礎講座」*1「中級講座」*2に加え、「上級講座」を2011年度から中国、2012年度からタイで開講しています。「上級講座」では、部長クラスが事故事例についてグループ討論を行い、事故に至ったプロセス、組織、心理的影響を究明することによって、問題発見能力・解決能力・未然の防止策策定能力の向上を図っています。今後、開講地域をインド、マレーシアに拡大していく予定です。

*1 基礎講座：日立のモノづくりの心、品質管理、労働安全など、基本的事項に関する理解を深めるための講座
*2 中級講座：日立のモノづくりの心、ISO9001、不良撲滅技術、信頼性設計、購入・外注管理など、より実践的な事項に関する理解を深めることを目的とした講座

製品事故発生時の対応

製品事故が発生した場合は、お客様の立場に立ち、製品担当部署が中心となって迅速に対応し、関係部署と連携して解決にあたっています。特に重大な事故の場合は、法令に基づいて所管官庁に報告し、Webサイトなどを通じてお客様に情報を開示するとともに、速やかに経営層に状況を報告、当該会社のみならず、日立一体となって迅速かつ適切な措置をとる体制を整えています。
このほか、製品の遡及対策を講じる必要があると判断した場合には、新聞広告やWebサイトなどで告知し、修理や交換などの措置をとっています。

事故発生時対応フロー

家電製品の安全性の確保

日立では、CS[*1]経営行動指針に「事故を起こさないのが基本」と規定し、家電製品の事故をゼロにすることをめざして各種施策を講じています。例えば、強制的に製品の内部に火をつけ、外部に延焼しないことを確認する最悪状態強制確認試験を1987年度から実施しており、2006年度からは、お客様の誤使用による事故を想定した開発段階でのPS[*2]リスクアセスメントを行っています。
日本で発生した重大な製品事故のうち、電気製品の火災事故は、2007年5月14日から2013年3月31日までに3,411件[*3]に上ります。製品別ではエアコン（室外機も含む）の事故が最も多く発生しています。2013年1月から12月までの1年間に消費者庁Webサイトに掲載された重大製品事故に日立製エアコンの事故はなく、これは「日立グループQFイノベーション運動」に真摯に取り組んできた結果といえます。今後もすべての家電製品について、独自の「製品安全自主行動計画」に基づき、さらに安全性を高め、お客様に安心して製品をご使用いただけるよう努めていきます。

*1　CS：Customer Satisfaction（お客様満足）の略称
*2　PS：Product Safety（製品安全）の略称
*3　出典：経済産業省「平成24年度製品安全政策に関する取組状況について」

WEB　CS経営行動指針
http://www.hitachi.co.jp/csr/society/satisfaction/

WEB 製品安全政策に関する取組状況について（経済産業省）
http://www.meti.go.jp/committee/sankoushin/shojo/seihin_anzen/pdf/001_09_00.pdf

お客様満足

**日立では、1994年に「CS経営行動指針」を策定し、お客様の満足度向上（CS向上）に取り組んでいます。
お客様の声を製品などの戦略に生かすため、直接対話を大切にし、いただいたご意見を日立全体で共有する体制を構築しています。そのほか、製品ユーザーや有識者などの声を取り入れながら、ユニバーサルデザインにも積極的に取り組んでいます。**

CS向上のための取り組み

日立はCS経営行動指針を経営の基軸として据え、お客様との「協創によるイノベーションの創出」をめざし、CS向上に取り組んでいます。

CS経営行動指針

（1）お客様にとって価値あることが第一。魅力ある製品・サービスを！
（2）お客様からの生きた情報こそ宝。改善につなげる努力を！
（3）価格・品質は市場が決めるもの。お客様のうなずける提案を！
（4）約束を守ることが信用のみなもと。迅速に対応できる事前準備を！
（5）事故を起こさないのが基本。万が一起きたら、最優先で万全な対策を！

1994年策定

お客様の声を事業に反映

日立製作所の営業部門は、お客様の声を経営、製品、ソリューションなどの戦略に生かし、取引拡大につなげるため「重要顧客」を設定、お客様ごとにAM（アカウントマネージャ）を決めています。AMは、日立の窓口としてポータル機能を担っており、日立全体がAMと連携することでお客様との緊密な関係を構築し、CS向上を図っています。
北海道・東北・四国・九州の各支社では、地域のお客様を対象とした「エグゼクティブセミナー」を開催しています。講演やセミナーに出席いただいたお客様と直接対話することにより、日立に対する期待、製品戦略などに関するご意見を営業活動に生かしています。
また「日立イノベーションフォーラム」を開催し、新しいビジネスや社会の変革に向けた取り組みについて、講演やビジネスセッション、セミナー、展示を行っています。営業担当者がお客様を案内し、日立の事業を深く知っていただくとともに、フォーラムの評価をお聞きし、業務改善の参考にしています。
研究開発においては、お客様との「協創」のきっかけづくりを目的として、営業担当者がお客様を研究所に招待し、研究開発中の製品・システムの展示を見ていただく「テクノロジーコミュニティ」を実施しています。

Webサイト総合お問い合わせ窓口

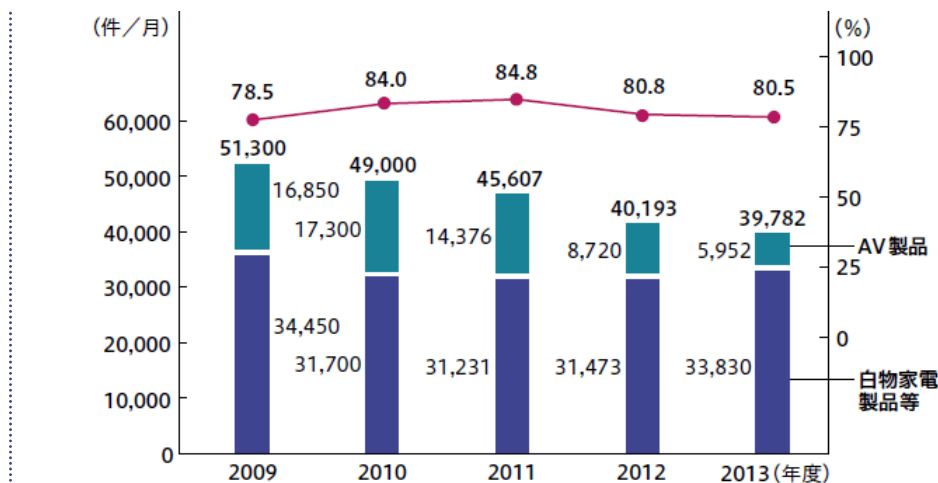
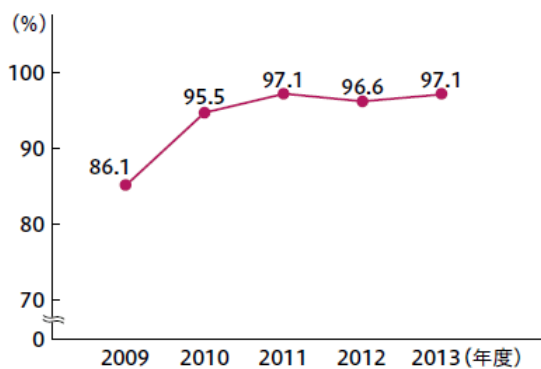
日立では、Webサイトに総合お問い合わせ窓口を設けています。この窓口は、日本国内のグループ各社のお問い合わせ窓口と連携して、Webサイトを通じて寄せられるさまざまな情報（お問い合わせ、ご意見、ご要望、苦言）に対応するとともに、事業活動や製品・サービスの改善に生かしています。また、お問い合わせに対する対応の質を向上させるため、研修をはじ

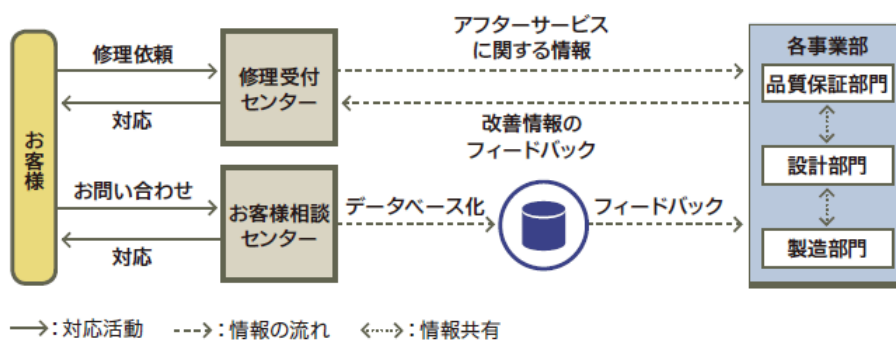
めさまざまな活動を行っています。
その一環として「Web問い合わせ対応品質向上教育」講座を2009年度より継続して開講し、2013年度は122人、これまで累計で564人のグループ従業員が受講しました。講座ではお問い合わせに対する対応の仕方を学習し、ケーススタディなどを実施しました。今後も、Webサイトをお客様との重要なコンタクトポイントと位置づけ、より迅速、より的確に対応するために、グループ各社の連携をさらに強化し、改善を図っていきます。

家電製品

家電製品のカスタマー・サティスファクション（CS）部門では、ビジネス領域が従来の家電ビジネスから環境ビジネスに拡大したのに伴い、「環境価値創造」をビジョンに掲げ、各種サービスを積極的に展開しています。
洗濯機や薄型テレビなどの家電製品に関するご質問や、修理のご依頼、製品に対するご不満を含め、年間約240万件[*1]のご意見がコールセンターやWebサイトを通じてCS部門に寄せられています。お問い合わせに対する対応の品質のさらなる向上を図るとともに、お客様の声をモノづくりに反映させるため「アウトソースを活用した接続率の改善」「ご相談、ご質問、苦情などお客様の生の声のデータベース化」「Webサイトに掲載するFAQの充実」などに取り組んでいます。
また、全国約90カ所のサービスセンターでは、年2回「お客様評価サービスアンケート」を実施し、集計結果に基づいてCS研修会を開催するなど、さらなるサービスの改善に努めています。
さらに、日本国外への販売市場の拡大に伴い、アジア・中近東7カ国を中心に販売拠点を設置、海外拠点運営の一体化を図り、CS向上に努めています。

*1 2013年度より調達取引先からの技術相談・部品受注などについては集計対象外としている

お問い合わせ窓口の応対件数と接続率（12ヵ月平均）

お客様評価サービスアンケートの調査結果（お客様満足度）

※ 2013年度の各数値は2013年4月～2014年1月の集計値

お客様問い合わせ対応フロー

ユニバーサルデザイン

日立は「利用品質」「アクセシビリティ」「（製品の）ライフサイクル」の三つを基本テーマに、ユニバーサルデザイン（UD）に取り組んでいます。利用品質とは、使いやすさや気持ち良さを感じさせる製品の品質を指し、アクセシビリティは製品やサービスがどのくらい多くの人に利用可能かを示す指標を、ライフサイクルは商品選びから廃棄までのすべてのステージを指しています。

WEB 日立のユニバーサルデザイン
http://www.hitachi.co.jp/universaldesign/

ユニバーサルデザインの取り組み

日立では三つの基本的な考え方に基づき、すべての局面でユーザーや有識者などの声を取り入れながら、多様なユーザーの行動特性や認知特性に関する基礎研究を行っています。製品に必要な要求項目をガイドライン化し、製品開発に反映させています。また、開発で得られた情報をデータベース化し、日本国内のグループ会社で共有するとともに、社外へも情報を提供して、標準化活動や啓発活動を推進しています。

生活家電・デジタル家電

日立では、お客様が製品に興味を抱いたときからその製品のユーザーであると考え、使いやすさや役に立つ機能、環境への配慮、安全性、メンテナンスなど、購入前から廃棄までの全シーンをUDの視点からとらえるようにしています。同時に、ユーザー一人ひとりの心身機能、生活スタイルにフィットさせ、いつまでも愛着をもって使用していただける製品を提供していきたいと考えています。

また、製品そのものだけではなく、取扱説明書のUDにも力を入れています。例えば、NPO法人神奈川県視覚障害者情報雇用福祉ネットワーク（View-Net神奈川）と共同で取扱説明書のテキストファイル化に取り組んでいます。写真、図、表などを含む全文を音声読み上げソフト（視覚障がい者向けスクリーンリーダー）で読み上げられるように構成したテキストファイルに加工し、Webに公開して視覚障がい者の方が製品を安全かつ容易に使えるようにすることをめざしています。このファイルの作成にあたっては、視覚障がい者の方に実際にテキストファイルの音声を聞きながら操作・検証していただき、そのご意見に基づいて再編集しました。

このほか、製品の使い方を分かりやすく紹介した「使いかたDVD」を製品に同梱したり、操作ボタンに点字表記を採用するなど、多機能化する家電製品を高齢者や障がい者の方々にも使っていただくため、さまざまな取り組みを行っています。

使いかたDVD

音声テキストファイル作成のための操作・検証

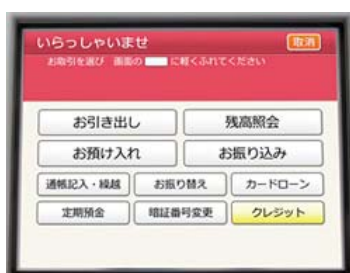
公共機器・システム

公共機器・システムは、施設や駅、鉄道、病院などの公共空間で、子どもを含む不特定多数の人が個別に、または同時に利用します。加えて公共空間での機器・システム利用シーンを考えると、利用者のセキュリティやプライバシーの保護、安全対策など、使い勝手以外の機能にも配慮することが重要です。例えば、現金自動取引装置（ATM）は「人が中心」という考えに基づいて、さまざまな利用者が特別な気遣いなく同じように使えるよう、きめ細かい配慮と工夫をしています。本体の外枠に触れると通帳やカードなどを出し入れする媒体出入口へ手を自然に誘導するアーチ型のガイドフレームを採用、車いすを寄せやすいように足下のスペースを大幅に拡大しました。また、色覚の個人差に関係なく見やすくした表示画面は、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構（CUDO）のカラーユニバーサルデザイン認証[*1]を取得しています。

次世代現金自動取引装置「AKe-S」

*1 NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構（CUDO）のカラーユニバーサルデザイン認証：色覚タイプの違いを問わず、より多くの人に利用しやすい製品や施設などを提供するという「カラーユニバーサルデザイン」の考え方を軸に、製品や施設などに使用されている配色について検証し、CUDOの基準に合致する場合に認定される。「人にやさしい社会づくり」という公共の利益に貢献することを目的とした認証制度

媒体出入口に自然に手を誘導するアーチ型のガイドフレーム

車いすを寄せやすいようにした足下のスペース

色覚の個人差に関係なく見やすくした表示画面

Web・情報システム

「画面の色作成支援ツール」画面の一例

Web・情報システムは、多くの人にとってさまざまな情報を入手したり、コミュニケーションを図る上で欠かすことができないものです。特に身体的な制約があって情報にアクセスすることが困難なユーザーにとって、アクセスのしやすさや分かりやすさ、確実なセキュリティの確保は必須の条件です。

Web・情報システムについては、アクセシビリティを確保するためのガイドライン「Web Content Accessibility Guidelines（WCAG）2.0*1」に沿って、UDに取り組んでいます。見やすい画面の配列や、画面を読み上げるスクリーンリーダーへの対応、利用者が文字の大きさや色を変えられる機能などがUDの具体例です。

「CSS3*2で表示する画面の色作成支援ツール（CSS3ジェネレーター）」は、グラデーション、影、光彩、文字の縁取り、角丸などの表現が可能なCSS3を用いて、色覚特性に依存せずに識別可能な色を容易に選択することが可能で、画像を使わなくてもより多くの人にとって見やすい画面を効率的に作成するためのツールです。このツールは、画面のデザイナーやシステムの開発者に幅広く利用していただくために、2012年7月19日から無償で公開しています。

*1 Web Content Accessibility Guidelines（WCAG）2.0：WWWで利用される技術の標準化を進める団体、World Wide Web Consortium（W3C）が取りまとめたガイドラインで、情報通信やWebコンテンツにおけるJIS規格のベースとなっており、2012年10月12日にISO（国際標準化機構）の国際標準ISO/IEC 40500:2012に採用された

*2 CSS3：「CSS Level 3」の略称。HTMLやXMLの要素をどのように修飾（表示）するかを指示する「Cascading Style Sheets（CSS）」（W3Cによる仕様の一つ）の追加仕様

株主・投資家とのかかわり

日立では株主・投資家に対して、適正な投資判断ができるように、公正かつ適切な方法で日立の経営戦略などの情報を開示するとともに、IRイベントや株主総会を通じて積極的にコミュニケーションを行っています。

情報開示方針

日立製作所は「ディスクロージャー・ポリシー」に基づき、株主・投資家とのコミュニケーションを行っています。法令や開示に関する規則に定められた範囲にとどまらず、経営方針や事業内容について、理解を深めていただくための情報を積極的に開示しています。

ディスクロージャー・ポリシー

1. 基本方針
当社は、「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念のもと、株主・投資家、顧客、取引先、従業員、地域社会等、当社を取り巻く多様なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに、さまざまなコミュニケーション活動を通じてステークホルダーへの責任ある対応を行います。

2. 情報開示基準
当社は、法令および当社が上場している取引所が定める規則に則り、公正で、透明性の高い情報の開示を適切に行います。
また、法令や開示に関する規則に定められた情報の開示だけでなく、当社の経営方針や事業内容に対するステークホルダーの理解を深めるために有用であると当社が判断した経営・財務的側面の情報や、環境・社会的側面などの非財務情報についても、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、積極的に開示します。

3. 情報開示の方法
当社は、法令および当社が上場している取引所が定める規則において開示が要求される情報については、それぞれ適切な方法で開示を行うとともに、当社ウェブサイトにおいても、開示後速やかにその内容を掲載します。
また、法令や規則において要求される開示情報以外の情報については、ニュースリリースの配信や記者会見および説明会の実施、当社ウェブサイトへの資料掲載等、適宜、適切、正確な方法を用いて情報の開示を行います。

4. 沈黙期間
当社は、決算発表準備期間中における情報漏洩を防止し、開示の公正性を保つため、決算発表前の一定期間を沈黙期間とし、業績およびそれに付随する内容に関する問い合わせへの対応を控えます。

5. 将来予想について
当社が開示する情報のうち、今後の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する情報は、開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づき作成しており、リスクや不確実性を含んでおります。当社は、これらの情報を開示する場合には、将来予想に影響を与えると想定される要因を開示することとしています。

IR活動

日立製作所は、機関投資家・アナリストを対象とする事業戦略説明会、生産拠点や研究所の見学会の開催、証券会社主催の投資家ミーティングへの参加、機関投資家・アナリストとの個別ミーティングの実施など、幅広いIR活動を行っています。
2013年度には、四半期ごとの決算説明会のほか、2013年5月に策定した「2015中期経営計画」に関する説明会を実施しました。また2012年度に引き続き、中期経営計画に則った主要事業の戦略および経営施策について各責任者が説明するIRイベント「Hitachi IR Day 2013」を開催し、機関投資家やアナリストから「事業ごとの戦略を明確に理解することができ、会社分析に役立った」「資本市場と経営陣との対話のために有意義なイベントである」といった評価を受けました。
また、情報・通信システム事業および電力システム事業への理解を深めていただくため、事業戦略説明会を開催したほか、日本国内外で約800件の機関投資家・アナリストとの個別ミーティングを行いました。加えて、毎年2回、経営幹部が北米、欧州、アジアの機関投資家を訪問し、経営方針や事業動向などを説明しています。これらのIR活動を通じて寄せられた意見を社内にフィードバックし、経営や事業運営に反映させるよう努めています。
さらに、株主・投資家向け情報Webサイトにおいては、説明会で使用した資料や業績・株価の推移グラフをタイムリーに掲載して積極的な情報開示を行うとともに、個人投資家向けWebサイトでは日立の歴史や事業を分かりやすく解説するなど、内容の充実と利便性の向上に努めています。

WEB 株主・投資家向け情報
http://www.hitachi.co.jp/IR/

情報開示発行物

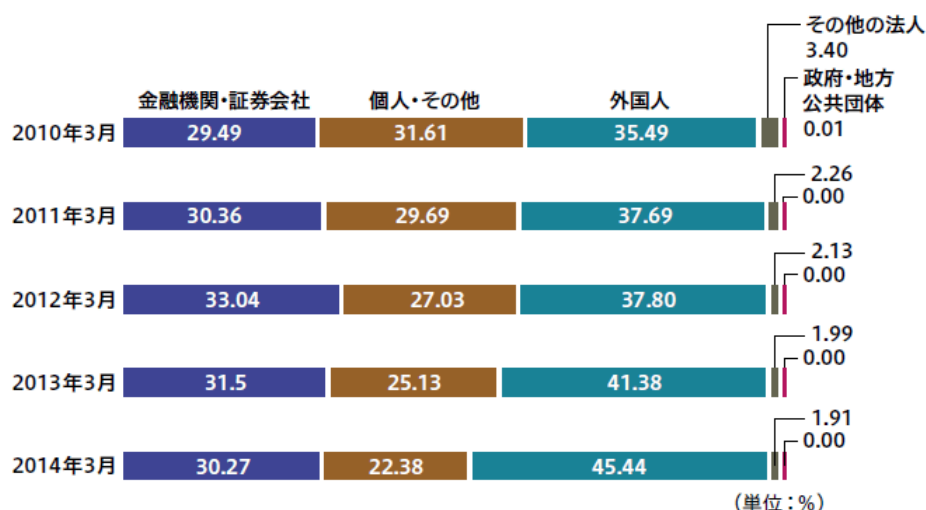
決算短信
有価証券報告書・四半期報告書
事業報告書
アニュアルレポート
日立グループ サステナビリティレポート

株主総会

日立製作所の定時株主総会では、株主に経営状況をより深く理解していただくために、映像を用いて業績を報告しています。また、執行役社長が説明した経営方針については、株主総会終了後、内容の一部を株主・投資家向け情報Webサイトに掲載しています。招集通知については、株主にあらかじめ議案を十分に検討していただくため、法律で定められた期限よりも早めに発送しています。

株主構成の推移

※ 事業報告書の「株主構成」

WEB 事業報告書
http://www.hitachi.co.jp/IR/library/report/

SRI評価

日立はSRI*1（社会的責任投資）に必要な外部評価にも、積極的に対応しています。
日立製作所は、世界の代表的なSRIの指標とされるDow Jones Sustainability Indices*2を構成する指標Dow Jones Sustainability World Indexの構成銘柄に、2009年度から5年連続で選定されました。また、日立化成（株）、日立キャピタル（株）などグループ4社がFTSE4Good Index Series*3に、日立建機（株）、（株）日立ハイテクノロジーズなどグループ4社がモーニングスター社会的責任投資株価指数*4に採用されるなど、一定の評価を得ています。

*1 SRI：Socially Responsible Investment（社会的責任投資）の略称。投資ファンドが企業をCSRの観点から評価し、銘柄選定などを行う投資活動
*2 Dow Jones Sustainability Indices：ダウジョーンズ社（米国）とRobecoSAM社（スイス）が開発したSRIインデックスの総称。銘柄選定範囲に応じてグローバルあるいは地域別のインデックスが設けられている。グローバルに銘柄を選定しているインデックスの例にDow Jones Sustainability World Indexが、日本とアジア、オーストラリアの銘柄を対象とするインデックスの例にDow Jones Sustainability Asia Pacific Indexがある
*3 FTSE4Good Index Series：ロンドン証券取引所が出資するFTSEグループが算出するインデックスの一つで、環境マネジメント、気候変動の軽減、人権および労働者の権利、サプライチェーン労働基準、贈収賄防止の五つのESG（環境・社会・ガバナンス）テーマに沿って銘柄を選定している
*4 モーニングスター社会的責任投資株価指数：モーニングスター株式会社がNPO法人のパブリックリソースセンターと共同で開発した、日本株を対象としたSRIインデックス

2013年度のSRIによる評価実績

評価機関	評価指標	選定された会社名
RobecoSAM	Dow Jones Sustainability World Index	日立製作所
	Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index	日立化成
FTSEグループ	FTSE4Good Index Series	日立化成、日立キャピタル、日立建機、日立ハイテクノロジーズ
モーニングスター	モーニングスター社会的責任投資株価指数	日立製作所、日立化成、日立建機、日立ハイテクノロジーズ

買収防衛に関する基本方針

日立グループでは、将来を見据えた基礎研究や、先行的な製品および事業の開発のために多くの経営資源を投下しており、これらの経営施策によって成果を挙げるためには、経営方針の継続性を一定期間維持する必要があります。このため、日立製作所では、各期の経営成績に加えて、将来を見通した経営施策に関しても、株主・投資家に対して、積極的に内容を開示することにしています。

日立製作所は、経営支配権の異動による企業活動と経済の活性化の意義を否定するものではありませんが、日立製作所またはグループ会社の株式の大量取得を目的とする買付については、当該買付者の事業内容、将来の事業計画、過去の投資行動などからその買付行為または買収提案が日立製作所の企業価値・株主共同の利益に及ぼす影響を、慎重に判断する必要があると考えています。現在のところ、日立製作所の株式を大量に取得しようとする者の存在によって、具体的な脅威が生じているわけではなく、また、日立製作所としても、そのような買付者の出現に対して具体的な取り組み（いわゆる「買収防衛策」）をあらかじめ定めているわけではありませんが、株主・投資家から負託された当然の責務として、日立製作所の株式取引や異動の状況を常に注視し、株式を大量に取得しようとする者が出現した場合には、直ちに日立製作所として最も適切と考えられる措置を講じます。具体的には、社外の専門家を含めて当該買収提案を評価したり取得者と交渉したりして、日立製作所の企業価値・株主共同の利益に資さないとの結論に至った場合には、具体的な対抗措置の要否、内容などを速やかに決定し、実行する態勢を整えます。また、グループ会社の株式を大量に取得しようとする者に対しても、同様の対応をとることにしています。

社会貢献活動

日立では事業を通じた社会への貢献はもちろんのこと、コミュニティの一員として地域社会とかかわり、貢献していくことも重要な企業の役割だと考えています。従業員を通じて技術やノウハウを地域社会に伝え、次世代への教育や地域が抱える課題の解決に貢献する活動を自治体や非営利団体などと協働で行っています。

理念と方針

日立は「日立グループ・アイデンティティ」の下、グループ各社共通の「社会貢献活動の理念と方針」に則って社会貢献活動を推進しています。グループ各社の従業員、グループ各社、六つの財団が連携し、日立が事業を展開する地域社会の課題解決に取り組んでいます。
よき企業市民として地域社会と信頼関係を築くとともに、ボランティア活動を通じてもたらされる従業員の社会性向上、発想の柔軟性などが、社会イノベーション事業を支えるグループの原動力となっており、さらには持続的な社会と事業の発展に大きく寄与すると考えています。
なお、日立共通のグローバル施策として、2012年度から実施している「日立ボランティアデー」では、12月5日の国際ボランティアデーを含む11月、12月を強化月間と位置づけ、各国・地域の社会課題解決のため、従業員がさまざまな形でボランティア活動を実施しています。
2013年度に日立グループおよび国内5財団は、社会貢献関連費用として、約31億円を支出しました。

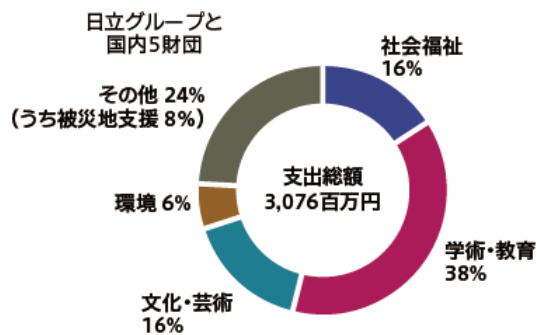
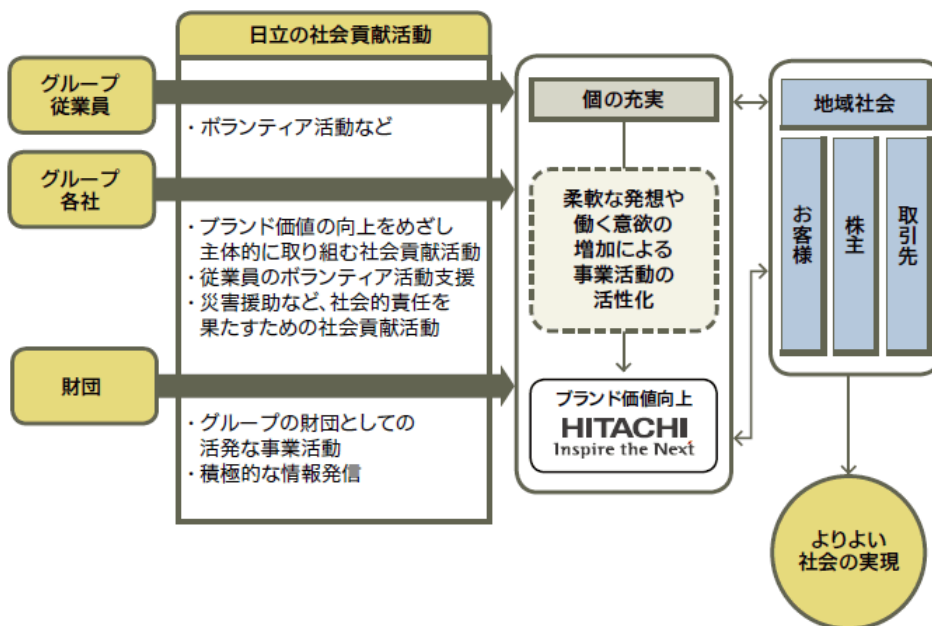
社会貢献活動の理念と方針

理念
日立グループは、よき企業市民として、社会の要請と信頼に応え、豊かな人間生活とよりよい社会の実現に貢献します。

方針
日立グループは、「教育」「環境」「福祉」の3分野において、知識と技術など、持てる資源を最大限に活用し、次なる時代の変革を担う「人を育む」活動を中心に、いきいきとした社会の実現のため、様々な社会貢献活動を推進します。

WEB 社会貢献活動
http://www.hitachi.co.jp/csr/sc/index.html

主要指標

社会貢献関連費用内訳

社会貢献活動の考え方

日立の財団

（公財）小平記念日立教育振興財団
（公財）日立環境財団
（公財）倉田記念日立科学技術財団
（公財）日立国際奨学財団
（公財）日立みらい財団
日立ファウンデーション（米国）

※ 日立グループの六つの財団は、家庭教育支援、科学技術振興、東南アジアの大学教官・研究者の招聘、環境保全、青少年の健全育成、米国社会での企業市民活動など、さまざまな分野で活動している

日本・アジア地域の社会貢献活動

理系人財育成支援

日立サイエンス・セミナー

日立製作所では、理科好きの子どもを育成することを目的とした体験型出前授業「日立サイエンス・セミナー」を2011年度から実施しています。このセミナーでは「モノづくり」の経験を通じて培ったグループ各社の技術や知識を、実験や製作作業を交えながら次世代を担う子どもたちに楽しく分かりやすく伝えています。

先生の説明を聞き科学実験に取り組む子どもたち

2013年度は、東京の科学技術館で8回の連続講座を開催し、延べ229人の小中学生が参加しました。磁石と乾電池を使ったクリップモーターづくり（日立金属（株）、日立マクセル（株）、日立製作所）、電子顕微鏡を用いたミクロの世界の観察（（株）日立ハイテクノロジーズ）、凝集磁気分離技術による浄水（日立製作所）、コンピュータによる音声合成（日立製作所）のほか、2013年度は新たに二酸化炭素の重みを実験を通して体感する化学実験教室（日立化成（株））などを行いました。また生物分野においても、東京工業大学大学院生命理工科 本川達雄教授（当時）のご協力を得て、生物の生き方やメカニズムについて楽しく学べる特別講演を実施しました。これからもグループ各社の技術や特徴を生かして多様なテーマを取り上げ、子どもたちの未知の分野に挑戦する探究心を育む教育支援活動として開催していく予定です。

グループ各社による体験型理科教育支援プログラム

日立では、グループ各社の独自のリソースを生かして、理系人財育成支援の取り組みの一環として、幼稚園児から中学生向けの体験型理科教育支援プログラムを実施しています。

「地球大好き教室」水の浄化コーナー

主な理科教育支援プログラム

会社名	活動名	対象	概要
日立化成（株）	子どもふれあい科学教室	幼稚園児 保育園児	2012年度より全国の事業所周辺の幼稚園にて、従業員を講師とした幼児向け科学実験教室を実施。延べ2,870人が科学の不思議と楽しさを体感。
	水のいきものふしぎはっけん	小学生	2013年度に、すみだ水族館（東京都墨田区）との共同特別ワークショップを開始。生物の源である海と生命の豊かさをワークショップでの体験を通して感じてもらい、生き物の命の大切さを伝える。66人の小学生が参加。
	夏休み親子科学実験教室	小学生 中学生	2009年度より公益社団法人日本化学会「化学だいすきクラブ」とタイアップして、楽しく体験できる化学実験教室を実施。全国4事業所で延べ1,421人の親子が参加。
（株）日立ハイテクノロジーズ	卓上電子顕微鏡を利用した出前授業	小学生	Miniscope®を活用し「知っているものの知らない世界」の驚きや不思議を体感してもらう出前授業。佐用町昆虫館（兵庫県）では2012年度から「虫を見よう！」を実施し、延べ384人が参加。2013年度は科学技術館（東京都）で開催された「4億年、昆虫との手紙展」で生物模倣（バイオミメティクス）を紹介し、20日間で1,200人もの小学生が来場。
日立マクセル（株）	京のエジソンプログラム（電池教室）	小学生	京都府乙訓教育局による企業関係者、教育委員会関係者、学校関係者が連携した小中学生向けの科学技術・ものづくり推進のためのプログラム。2006年度より参画し、「電池教室」を実施。延べ1,236人の小学生が参加。2013年度は5校で授業を行い、321人の小学生が「世界に一つだけの乾電池づくり」を体験。
日立製作所 中央研究所	わくわくキッズサイエンスセミナー	小学生	2012年度から小学5・6年生を対象に講義、工作、研究所見学を実施し、これまで約200人が参加。講師、工作指導は現役研究員が担当。 2013年度は「光」をテーマに講義を行い約100人が来社。
日立製作所 日立研究所	サイエンスセミナー	中学生	楽しみながら科学・工学に興味をもってもらうことを目的とし、若手研究者が講師を務める、中学生対象の実験・体験プログラムを2005年度から実施。これまでに延べ295人が参加。2013年度は電子顕微鏡による観察、サイクロン掃除機の原理試作機の製作、過冷却実験などを40人が体験し、30人の従業員がサポートを担当。
日立製作所 インフラシステム社	小学校クラブ活動連携	小学生	2007年度から東京都豊島区と理科教育連携を開始し、これまで約950人の児童が理科教室に参加。2013年度は新たに区内の小学校6校のクラブ活動において理科教室を開催。約150人の児童が圧縮空気の性質や水の浄化処理について工作や実験を通して理解を深めた。
	地球大好き教室	小学生	1998年度より松戸事業所周辺の小学生を事業所に招き、水に関する理科教室を開催。これまでに32回開催し、約3,000人超が参加。

日立市への理数教育支援

日立製作所は、日立市の「科学する力を養い、国際社会で創造性・独創性を発揮し、活躍できる子どもを育成する」という教育目標に賛同し、2009年度に理数教育充実のための取り組みを共に推進する基本協定を締結しました。活動の推進には同年5月に設立されたNPO法人日立理科クラブ[*1]が協力し、日立市教育委員会や学校などと連携して教育カリキュラムに沿ってより理解が深まる理科の実験や子どもたちの好奇心をかき立てるバラエティに富んだプログラムを提供しています。

授業支援の様子

主な活動は、小学校へ出向いての理科授業の支援、水ロケットをつくる体験教室、理数に強い関心をもつ中学生向けのハイレベルな特別教育である理数アカデミーなど、六つのプログラムで構成されており、2013年度は合計423回実施し、延べ17,755人の児童、生徒が参加しました。また週2回、市内の小学校にボランティアメンバーが常駐し、理科実験の準備補助や子どもたちの相談相手になるプログラム「理科室のおじさん」は、日立市の小学校全25校で行われています。これらの活動により子どもたちの科学に対する興味が深まったこともあり、2013年度3月時点では25校全校で部活動として科学クラブの活動が広がっています。
日立製作所は今後も引き続きこれらの活動を支援し、エンジニアが培ってきた経験・技術を子どもたちに伝え、「科学する喜び」「モノを創る感動」を体験してもらう機会を提供していきたいと考えています。

*1 NPO法人日立理科クラブ：グループ会社の工場や研究所のOB約100人で構成され、博士号取得者の技術士、モノづくりのエンジニア、特殊技能を扱うシニアエンジニアがボランティアとして活躍している

「科学の甲子園」への協賛

日立製作所は、科学好きの高校生の裾野を広げ、才能の伸長を図ることを目的に、独立行政法人科学技術振興機構が主催している産官学連携による高校生の科学の祭典「科学の甲子園全国大会」（開催地：兵庫県西宮市）に2011年度から協賛しています。47都道府県から予選を勝ち抜いた代表校の生徒が6〜8人でチームを組み、筆記競技と実技競技の総合得点で優勝を競う大会です。競技の成績にかかわらず、最もイノベーションを予感させる創造的な解答をしたチームに「日立賞」を授与し、優秀な理系人財の育成に寄与しています。

大会会場の様子

2013年度には中学生を対象にしたジュニア大会（開催地：東京）が新設され、引き続き協賛企業として参加しました。ユニークな発想や創造性に優れた理系人財育成支援の取り組みとして、今後も継続して支援を行っていく予定です。

かながわ発・中高生のためのサイエンスフェアへの協賛

日立製作所 横浜研究所は、中高生の理科離れ対策の一環として神奈川県が主催している、理工系分野への理解を深め魅力を伝えるためのサイエンスフェアに協賛しています。県内の理工系大学・企業と協働して行うこのイベントに、2013年度は「社会を支える高信頼IT基盤技術」のブースを出展し、9人の従業員が説明員としてデモンストレーションを行い、402人の学生に日立の最新技術に触れてもらいました。今後も産官学が一体となって行う

デモンストレーションの様子

本取り組みにおいて、日立製作所の高度な最先端技術を中高生に伝えていきます。

東日本大震災復興支援

ITを活用したプロボノ*1活動

（株）日立ソリューションズでは、岩手県釜石市で、地域の活性化のためITを活用した復興支援を従業員のプロボノ活動として行っています。2013年度は、釜石市唐丹町漁業協同組合のWebサイトをリニューアルして地域情報発信力を強化したり、水産加工会社の業務システムを改修して生産性の向上を図るために、7人の従業員が協力しました。漁協組合のWebサイトのリニューアルでは、漁業情報だけでなく従来は掲載していなかった歴史・風土・文化・暮らしといった町の魅力を多面的に発信するサイトにしたことについて、漁業協同組合から評価していただき、Webサイトのアクセス件数の増加が期待されています。業務システムの改修では、水産加工会社より業務生産性が従来の2倍になったと感謝されました。今後は、漁協、住民、自治体、NPO法人などのステークホルダーと連携しながら、六次産業化などを進め、地域の活性化を進めていきます。東北の復興は日本の大きな社会課題の一つであり、一過性ではなく長期にわたる取り組みが必要です。これからもITで培った専門性を生かし、復興支援に取り組んでいきます。

*1 プロボノ：職業上の専門的なスキルを生かして行うボランティア活動

漁業復興のための海底清掃

（株）日立システムズでは、東日本大震災で被災した宮城県石巻市雄勝湾沿岸地域の漁業復興のために、宮城県漁業協同組合、神奈川県の市民ボランティア団体「海をつくる会」、現地で活動するボランティア団体「雄勝湾漁協を支援する会」と協働し、雄勝漁港の海底清掃を2012年度より実施しています。震災後、自治体などによって海底の清掃が行われましたが、今なお多くのゴミやガレキが海中に沈んでおり、海洋環境の悪化が依然として続いています。この活動はゴミやガレキを撤去し、震災前の豊かな漁場を取り戻すために実施しているもので、2013年度は13人の従業員が参加し、2日間で木材や鉄パイプ、家電品など合計10トンのゴミを回収しました。

海底からガレキを引き上げる様子

震災前の石巻市雄勝町の漁業は、雄勝湾内の穏やかな海域を利用した宮城県一を誇るホタテの水揚げと、外洋に面した海域でのカキ、ホヤ、ワカメの養殖など、豊かな海産物を産出していました。一日も早い養殖漁業の復興と漁村の再生に向けて、引き続き復興支援を行っていきます。

地域に開かれた病院

日立製作所では「工場衛生と民衆治療に資する」ことを基本理念に、1938年に最初の社内病院として日立病院（現日立総合病院）を開設、その後も日立の工場・事業所がある地域を中心に社内病院を設立しました。
各病院は、従業員およびその家族の福利厚生や健康管理の役割を担うだけではなく、地域の人びとにも開放されており、最新の医療技術と経験によって可能となる良質で安全な医療サービスの提供に努めています。また、これらの病院では地域の医療機関と連携して地域医療の向上を図るとともに、医療現場からのノウハウの提供を通じて、ヘルスケア事業へも協力、提供しているサービスなどの向上に役立てています。 現在は三つの社内病院を運営しています。

病院	地域	設立年
日立総合病院	茨城県日立市	1938
多賀総合病院	茨城県日立市	1942
ひたちなか総合病院	茨城県ひたちなか市	1945

チャリティイベントへの参加

日立オーストラリアは、事業拠点のある地域を中心とする地域社会への支援を目的に、チャリティイベントに積極的に参加しています。 2013年9月、シドニーで毎年開催される「シティ2サーフ」というイベントに、グループ会社の従業員50人以上とその家族が参加しました。このイベントは、8万5,000人が登録参加する世界最大級のランニング大会で、グループ各社も毎年同大会に参加しています。参加者は自分たちの目的に合わせていくつかある団体から寄付先を選べるため、2013年の参加者は「バーナードズ・オーストラリア（Barnardos Australia）」という慈善団体に寄付することにし、3,400豪ドル（約32万円）を超える義援金を寄付しました。「バーナードズ・オーストラリア」は、児童虐待防止に努めると同時に、教育指導、収容施設の運営、養護など多様な活動を行っている児童福祉団体です。

シドニーのランニングイベント参加者

また同年11月には、オーストラリア国内にあるグループ会社の従業員数人がサイクリングイベント「MSゴン・ライド」に参加しました。このイベントは「MS・オーストラリア」というMS（多発性硬化症）患者を支援する団体への寄付金集めを目的とする大会です。サイクリングの伝統があるシドニーならではのイベントで、シドニー・パークからウーロンゴンまでの90kmを走ります。2013年に初めてイベントに参加したチーム日立は2,105豪ドル（約20万円）を集めました。来年は参加者をさらに増やしていきたいと考えています。

マングローブの保全活動

日立電梯（中国）有限公司は2010年より、世界自然保護基金（WWF）が提唱する世界最大規模の地球保全活動である「アースアワー」に参加しています。第1回目の参加は世界150カ国以上の国が同時刻に消灯をする「1時間消灯」、以後「自転車でグリーンモビリティ」、植林活動に参加してきました。

マングローブの保全活動

2013年3月には、深セン マングローブ湿地保護財団（MCF）と組み、広州南沙区にある村で「広州最後の天然マングローブを守ろう」というマングローブの保全活動を開催しました。MCFからマングローブとその生態圏における位置付けについて説明を受けた後、従業員30人とMCFのスタッフがマングローブ湿地のゴミ拾いを行いました。日立電梯は2014年も引き続きMCFと共同でマングローブの保全活動や野鳥の観察活動に参加することを企画しています。

インド・ASEAN地域の社会貢献活動

シンガポール・インダストリー・スカラシップ

2013年5月に実施された交流会の記念写真

2012年、日立アジア社はシンガポール経済開発庁の要請を受け、政府と連携してシンガポールの発展に不可欠な若手の人財を育成するシンガポール・インダストリー・スカラシップを開始しました。奨学生を選ぶスカラシップの選考には、日立に関する調査、能力および適性評価、集団面接、経営陣との交流会などが含まれ、面接には日立製作所や在シンガポールのグループ会社の経営陣も参加しました。日立アジア社の参画と奨学生とのかかわりについて政府機関から評価していただきました。また、政府との連携をきっかけに、同社の奨学生はメディアの注目を浴び、2012年に選ばれた5人の奨学生のうち2人が地元の新聞に取り上げられました。現在、卒業後、日立の中核を担う人財、将来のリーダー候補となりうる奨学生が10人います。

日立ライブラリー・プロジェクト

日立アジア（タイランド）社の唐澤社長（当時）による寄贈

1993年に発足した日立ライブラリー・プロジェクトでは、日立アジア（タイランド）社の従業員が、タイの都市部から離れた地域にある教材の不足している学校に本などを寄贈しています。また、主なスポンサーである日立アジア社とグループ会社からの寄付を基金として、タイの3地域（中央部、北東部、北部）の小中学校に本と教材を毎年寄贈しており、2013年は計2,000冊以上の書籍を寄贈しました。プロジェクトが発足してから支援した学校は、計219校に上ります。また、図書館や施設の修繕を必要とする地域に計10万バーツ（約31万円）を寄付しました。地元に根付いた本プロジェクトは、子どもたちの読書への興味を育むだけでなく、考える力を伸ばすための生徒たちの知識と読解力を深めることをめざしています。

ラオス「ヘルスケアトレーニングセンター」設立

2013年10月、ラオス・サワンナケート県セポン郡に設立した「ヘルスケアトレーニングセンター」の引き渡し式が催されました。 センターの建設は、日本政府開発援助（ODA）である「草の根・人間の安全保障無償資金協力」に官民連携案件として、2012年度に長崎大学、大学共同利用機関法人総合地球環境学研究所（以下、地球研）および日立がサワンナケート県保健局を支援する形で応募し、採択されたものです。

ラオスでの指静脈登録風景

同センターは、セポン郡病院内に設立され、県内の各村から選任された保健ボランティアスタッフのヘルスケア知識の向上を目的とし、公衆衛生などの基礎知識や指静脈認証の技術を活用した健康調査に関する教育の場として活用される予定です。日立は、これまでも長崎大学および地球研と協力し、指静脈認証システムを使ったセポン郡における健康調査への支援を実施しており、引き続き指静脈認証システムを活用した調査が継続されます。
引き渡し式には、ラオス政府の保健副大臣、サワンナケート県保健局長、在ラオス日本国大使館二等書記官、長崎大学、地球研および日立の関係者が出席しました。日立は、トレーニングセンターの発足に合わせ、同センターに指静脈認証装置8セットを寄付しました。

ヒンドゥ日立スカラシップ・プログラム

日立製作所は、インドの若手技術者の育成を目的として、1960年よりインドの有力英字紙「ヒンドゥ」と共同で「ヒンドゥ日立スカラシップ・プログラム」を実施しています。毎年インドの政府機関や民間企業に勤める技術者を日本へ招聘し、グループ会社の工場や事業所にて技術研修を行っています。スカラシップ開始から2013年までに、134人の研修生が本プログラムを修了しました。

研修生による研究報告会

2013年の3人の研修生は、それぞれ下記の事業所で研修を受けました。

1. 電力システム社 日立事業所
   研修分野：タービン発電機の設計業務、ガス絶縁開閉装置設計、組立手順および品質管理
2. インフラシステム社 電力システム本部および電力システム社 日立事業所
   研修分野：変電／配電（保護・制御、保護継電器）
3. 情報・通信システム社 ITプラットフォーム事業本部
   研修分野：サーバ・ストレージの管理・保守、および関連するネットワーク技術

2014年1月に日立製作所にて開催された研修報告会では、各研修生より自身の専門分野の技術向上に役立ったとの報告があり、研修を通じて学んだ日本文化や日本人の働く姿勢を、帰国後、母国での仕事の中で生かしていきたいと発表しました。

「ロボ・エピック」の支援

日立インド社は2009年より、テクノロジー分野においてインド工科大学ハイデラバード校とパートナーシップを強化してきました。これまでに、日立の従業員による講義や、同校の年中行事を通じて相互理解を深めてきました。2014年1月には年に一度開催される恒例行事である「ロボ・エピック」を支援しました。2日間にわたって開催されたこのイベントでは他校の学生も含めて100人以上が見守る中、30人の出場者がロボット同士を対決させるロボ・ファイトや、警察役と泥棒役の車両型ロボットによる追跡ゲームなどでロボットの技術を競いました。

出場した学生たち

日立はこれからも学生たちの創造力の増進、モノづくり向上のための支援を行っていきます。

欧米地域の社会貢献活動

「ボランティア・ポリシー」の導入

「ボランティア・ポリシー」を活用する従業員

2013年6月、日立ヨーロッパ社は従業員のボランティア活動を奨励するため、英国内の従業員を対象に「ボランティア・ポリシー」を導入しました。本ポリシーでは、英国内の非営利団体や学校でのボランティア活動に参加する場合、年次有給休暇に加えて最長2日間のボランティア休暇を認めています。2013年度は、英国で勤務する従業員の7%に相当する17人の従業員が、ボランティア活動に参加しました。うち7人はがん患者を支援する団体に寄付するため、カップケーキなどを売るチャリティイベントを開催し、760ポンド（約13万円）を超える売上金を寄付しました。他の10人は、約150人の小学生にユニバーサルデザイン（UD）を紹介するプログラムにボランティアとして参加し、UDの基本概念についてのプレゼンテーションや、児童たちが実際にTVのリモコンをデザインするグループワークに参加しました。有意義なボランティア体験であった、同僚にもボランティア活動への積極的な参加や、ボランティア休暇の取得を勧めたいと参加者は感想を述べていました。また、各事業所の周辺地域における教育や環境に関する社会貢献活動を通じて、 地域社会とのよりよい関係の構築をめざす欧州CSRチームは、欧州グループ各社が各地域で実施しているCSR活動のオンライン・ツールキットを2013年に作成しました。このツールキットには、日立のCSR方針や欧州におけるCSR活動の目標のほか、教育、環境保護、地域活動などの分野に関してほかのグループ会社が奨励している活動などが掲載してあり、チームメンバーは必要に応じてアクセスすることができます。このWebサイトには、UDプログラムの導入を計画しているグループ会社やグループ従業員用のスターターキットも用意されています。ツールキットは、欧州グループ会社が社会貢献活動を通じて地域社会との関係を深める貴重なリソースになると考えています。 また、米国でもオンライン・ツールキットを導入し、地域社会への貢献のために活用しています。

ポスターコンテストへの支援

2013年度　高校部門の大賞受賞作品

日立製作所のロサンゼルス事務所は、16年以上にわたり、ロサンゼルスタイムズの「タイムズ・イン・エデュケーション」プログラムのスポンサーを務めています。本プログラムは、カリフォルニア州南部地区の生徒や教員たちにロサンゼルスタイムズ紙を授業の教材として提供するものです。日立はプログラムの一環として2009年よりポスターコンテストを企画しており、社会課題の解決策や予防策をテーマにしたポスターデザインを生徒から募集しています。この3年間は気候変動をテーマに、その解決策や予防策を提案しています。
2013年は、中高校生から150点を超えるポスターの応募があり、中学部門と高校部門それぞれで大賞が選ばれました。大賞受賞作品はいずれも、リサイクルの重要性と健全な環境を守ることの大切さを訴えるものでした。大賞受賞者には100ドルの商品券と日立の46インチLEDテレビが贈られ、受賞者の母校で活用されています。

高校卒業資格取得のサポート

寄付の贈呈

2013年4月、ケンタッキー州ハロッズバーグにある日立オートモティブシステムズアメリカズのケンタッキー工場の従業員をメンバーとする、地域活動委員会（CAC）と日立ファウンデーションは、同州にあるマーサー郡成人一般教育センターが運営するマーサー郡成人教育プログラム（MCAE）に1,900ドル（約19万円）を寄付しました。このプログラムは、高校を卒業していない人が高校卒業の資格に相当する試験（GED）に合格できるようサポートしています。GEDに合格することにより、より賃金の高い仕事に就けるチャンスが広がり、生活も向上させることができます。
同センターは、この寄付金で教室用の電子黒板を購入し、就労していたり、家庭をもっているために授業に出席できる時間が限られている多くの受講者のために授業の効率化を図っています。2013年7月から12月までに65人の受講者がGEDに合格し、より待遇の良い会社に就職したり、正規雇用されたことにより家を購入するなど、大幅に生活を向上させた例も見受けられます。ハロッズバーグCACは今後も地元コミュニティにあるさまざまな団体への支援を継続していく予定です。

高齢者への食事の提供

HMACの従業員とプログラムの運営スタッフ

日立メタルズ・オートモティブ・コンポーネンツ（HMAC）の17人の従業員は、2013年に「ミールズ・オン・ホイールズ」という高齢者への給食宅配プログラムにボランティアとして参加しました。同プログラムはアメリカ全土で実施されている活動で、高齢者が施設ではなく自宅で自立した生活をするために心身を健康な状態に維持できるようにサポートしています。このプログラムを通じて60歳以上の人は集会場にて一日1回支給される食事によって一日の推奨栄養摂取量の3分の1を摂取することができます。HMACの従業員は、2010年から地元のイリノイ州エフィンガム地区にて月に一度配達ボランティアに参加しています。2012年からはボランティアの回数を増やし月に2回食事を配達するようになりました。2013年にはHMACの従業員を含むエフィンガム地区のボランティアが集会所に集まった高齢者に1万5,889食を配給し、外出ができない高齢者の自宅に2万3,825食を配達しました。平均寿命の延伸により、このようなサポートの必要性は増してきています。HMACの地域活動委員会（CAC）が以前、従業員を対象に行ったアンケートでは、地域社会が抱える大きな課題として食事支援、青少年育成、教育、高齢化の4分野が挙げられました。HMACではこれからもこれらの問題に取り組むボランティア活動に参加していきたいと考えています。

アフリカ地域の社会貢献活動

「日立—DST若手技術者育成スカラシップ・プログラム」

電力不足の解消が大きな社会課題の一つとなっている南アフリカにおいて、日立は2009年より若手エンジニアの育成支援を目的とする技術研修を、南アフリカ科学技術省（DST）と共同で実施しています。毎年3人の技術者が来日し、約3カ月間の研修期間中にグループ会社の工場で発電や送変電に関する最先端の技術や環境負荷を考慮した取り組みなどについて学んでいます。研修修了後の成果報告会では、日本の電力技術の知識だけでなく、「カイゼン」といった日本文化からも多くを学んだという感想がありました。帰国後は、研修成果を生かして母国の電力技術向上に貢献しています。